

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**NORMATIVA SOBRE TELETRABAJO  
EN AMÉRICA LATINA-CARIBE  
ESTADO DESITUACION**

**Juan Manuel Martínez Chas**

**Alvaro Orsatti**

**RELATS, marzo 2022**

Uno de los ejes principales de RELATS ([www.relats.org](http://www.relats.org)) es el análisis sobre trabajo en la economía digital.

En relación a América Latina-Caribe destaca la importancia alcanzada por la regulación del teletrabajo/trabajo a distancia, que había sido escasa hasta 2020, pero que se aceleró inmediatamente desatada la pandemia del COVID 19, primero con medidas de emergencia y luego con normas estructurales.

En los primeros meses de 2022, catorce países de la región tienen normas sobre teletrabajo, de los cuales seis corresponden a años previos a 2020.

Inicialmente, la normativa era limitada. En algunos países:

- aparecía como parte de la regulación general sobre lugar de trabajo
- se regulaba en otro capítulo específico sobre trabajo a domicilio.
- cuando ya utilizaba el concepto de teletrabajo, se aplicaba solo al sector público

El cuadro I adjunto presenta un detalle de los casos nacionales, según el criterio temporal

En el Anexo se especifican las normas nacionales

En la sección Economía Digital y Trabajo de RELATS se han recolectado los textos de las normas

## I. LISTADO DE NORMAS SOBRE TELETRABAJO POR PAIS

<p>I.Normativas pre pandemia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Brasil, 2011 y 2017</li> <li>-Colombia, 2008 y 2012</li> <li>-Costa Rica, 2015 y 2019</li> <li>-Ecuador, 2016 y 2018</li> <li>-Perú, 2013</li> </ul> <p>Algunos países presentaban situaciones especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cuba, en el Código de Trabajo ordenado en 2013, posibilitaba que losv contratos de trabajo establecieran lugares diferentes al centro del trabajo y, desde 2018, había autorizado el Teletrabajo en algunos ministerios.</li> <li>-en Nicaragua y Uruguay existe un régimen</li> </ul>
----------------------------------	---

	<p>especial promotor de Teletrabajo en las Zonas Francas, estableciendo flexibilizaciones a la norma básica en que el trabajo tenía que hacerse dentro del perímetro</p> <p>-en México y Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo regulaba el Trabajo a Domicilio en general</p> <p>-Argentina, desde 2003, había ratificado el Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio de OIT</p>
<p>II. Normativas post pandemia</p>	<p>-Argentina, 2020</p> <p>-Bolivia, 2020 y 2021</p> <p>-Chile, 2020</p> <p>-Cuba, 2020 y 2021</p> <p>-Ecuador, 2020</p> <p>-México, 2021 (sobre la base de anteriores contenidos sobre Trabajo a Domicilio)</p> <p>-Panamá, 2021</p> <p>-Paraguay, 2021</p> <p>-Perú, Ley sustitutiva de Teletrabajo, 2020</p> <p>-Uruguay, 2021</p> <p>En Guatemala, desde septiembre 2020 el Parlamento está analizando un proyecto de Ley, que incluye la modalidad “móvil” (fuera del lugar de trabajo establecido)</p> <p>Varios países dictaron normas de emergencia, incluso en países que no tienen legislación general sobre Teletrabajo (Guatemala,</p>

	<p>Honduras. Rep. Dominicana)</p> <p>-Colombia estableció por ley de 2021 una regulación del “trabajo en casa” para situaciones de emergencia, con tiempo determinado (ver más adelante)</p> <p>- Bolivia, El Salvador y Perú incorporaron contenidos específicos referidos a emergencias en sus nuevas leyes de Teletrabajo</p>
--	--

Los perfiles nacionales de normativa sobre teletrabajo tienen una base común, referenciada en el Acuerdo Marco de la Unión Europea (2002), pero también considerables diferencias sobre aspectos específicos complementarios. En las tablas siguientes se señala el rasgo principal para cada variable y se enumeran situaciones específicas

**Características generales.** La tabla II adjunta sistematiza los contenidos generales, en las siguientes dimensiones: Objetivos, Ámbito de actuación, Cobertura sectorial, Determinación del vínculo, Lugar de trabajo, Tipo de contrato, Jornada Laboral, Registro, Cobertura de colectivos especiales, y Cobertura extraterritorial

Las descripciones para cada punto sintetizan la situación más frecuente, agregando comentarios puntuales para casos que se apartan de ese estándar

**Derechos individuales cubiertos.** La tabla III sistematiza los contenidos normativos en relación a: Igualdad de trato y no discriminación, Voluntariedad, Rervisibilidad, Modalidad mixta, Desconexión, Confidencialidad y protección de datos, Equipo de trabajo y gastos vinculados, Flexibilidad horaria, Evaluación y seguimiento/inspección e intimidad del teletrabajador, Formación y capacitación

**Derechos colectivos.** La tabla IV sistematiza los contenidos normativos en relación a: Reconocimiento, Información sobre la existencia de sindicatos, Fuero sindical y representación en la empresa, Relaciones con el colectivo laboral, Funciones del sindicato en el seguimiento de las teletareas, Funciones del sindicato en la determinación del teletrabajo, Negociación colectiva como habilitante de derechos reconocidos en la Ley, Afinidad entre la negociación colectiva previa y el contrato de teletrabajo

Estos contenidos sólo figuran, en distintos grados, en la normativa de Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, México, Perú y Paraguay

## **Tabla II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS NORMATIVAS**

<b>Objetivo</b>	Algunas normas incorporan afirmaciones sobre que el Teletrabajo es una forma de generar más empleo o, modernización de la gestión, o más en general, que tiene ventajas económicas y sociales. En algunos casos, se hace referencia explícita a que ello es en beneficio de trabajadores vulnerables
-----------------	--

	<p>o en situaciones particulares.</p> <p>Algunas normas crean una política pública de promoción del Teletrabajo, e incluso crean una Red Nacional de Teletrabajo, para promocionar su uso. Puede incluir a universidades y organizaciones sociales</p> <p>En un caso, la normativa incluye la promoción de otras formas ligadas a la TIC (telecentros, videoconferencias, y se menciona la posibilidad de incentivos.</p>
<p><b>Ambito de actuación</b></p>	<p>Todas las normas consideran como condición básica que el teletrabajador sea subordinado y tenga una relación de trabajo.</p> <p>La mayoría de las normas se refieren al se Teletrabajo, definido en función de que se realice fuera de la empresa y con uso de TIC (Tecnologías Informáticas y de la Comunicación). Estas normas eventualmente mencionan el Trabajo a Distancia como sinónimo.</p> <p>Algunas normas diferencian el Teletrabajo del Trabajo a Distancia, en el sentido de que éste último implica tareas que no requieren TIC, aunque la comunicación con el empleador puede incluirla (o ser “directa”)=</p> <p>En un caso, se considera teletrabajador a quien hace un uso preponderante de las TIC, es decir, acepta una situación mixta</p> <p>Para referirse a los lugares de trabajo de la empresa, se utilizan distintas terminologías: “instalaciones”, “centro de trabajo”, “establecimiento/s”, “dependencias”.</p>

<p><b>Cobertura sectorial</b></p>	<p>Las normas generalmente se aplican tanto al sector privado como al público, aunque también hay casos exclusivamente referidos a uno de esos ámbitos, y en uno se reguló primero el sector publico para luego extenderlo al privado</p> <p>En algunas normas con la doble cobertura se establecen contenidos diferentes para el sector público, dejando el contrato de trabajo como principal factor en el sector privado</p>
<p><b>Determinación del vínculo</b></p>	<p>El Teletrabajo puede estar establecido en el momento inicial de un contrato o ser incorporado después por acuerdo entre las partes (ver II). El contrato puede ser a tiempo indeterminado o determinado</p>
<p><b>Lugar de trabajo</b></p>	<p>Algunas normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- autorizan que el lugar de trabajo sea cambiante.</li> <li>-prohíben que el teletrabajador exija al empleador que elija el lugar de trabajo, o que, a la inversa, sea este quien lo haga si el empleador no elige</li> </ul> <p>Se encuentran también casos puntuales en que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- el trabajador establezca si el lugar de trabajo es su domicilio u otro lugar adecuado.</li> <li>-el lugar de trabajo solo sea el domicilio</li> <li>-el lugar de trabajo pueda ser una tercera</li> </ul>

	persona
<b>Tipo del contrato</b>	Según la norma, se menciona la posibilidad que el contrato sea ocasional y esporádico, y por tiempo determinado, para la ejecución de tareas u obras
<b>Jornada laboral</b>	El teletrabajo puede ser en jornada completa o parcial, estableciéndose que uno o dos días de la semana el trabajo sea presencial en el centro de trabajo. El empleador puede pedir horas extraordinarias de trabajo remuneradas según el régimen general, sujeto a voluntad del trabajador.
<b>Registro</b>	El empleador debe registrar el contrato de trabajo ante las autoridades e informar de cambios posteriores
<b>Cobertura de colectivos especiales</b>	<p>Varias normas destacan el uso del Teletrabajo en relación a determinados grupos, por ser de riesgo o vulnerables, Se menciona personas de edad, discapacitados, embarazadas, factores clínicos (incluso “mujeres” en general)</p> <p>También:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-se vincula al objetivo de crear más empleo.</li> <li>-se promueve el uso equitativo en términos de trabajo entre hombres y mujer, en relación a la dimensión del cuidado en el hogar</li> </ul>
<b>Cobertura extraterritorial</b>	<p>Se refiere al territorio nacional, aunque dos normas se refieren a la prestación transnacional, una de ellas afirmando que valdrá la normativa más favorable al trabajador.</p> <p>En una norma el tema aparece vinculado al</p>



	derecho de desconexión en las horas de trabajo, cuando hay un distinto uso horario
--	--

**Tabla III. DERECHOS INDIVIDUALES CUBIERTOS POR LAS NORMATIVAS**

<p><b>Igualdad de trato y no discriminación</b></p>	<p>Se mantiene lo establecido para los trabajadores presenciales. Incluye los capítulos de duración de la jornada, remuneración (por igual tarea), salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (las normas a veces incorporan un detalle o remiten a decisiones del área pertinente).</p> <p>Algunas normativas introducen contenidos que podrían ser limitativos, al referirse a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-“las condiciones “inherentes” o “esenciales”.</li> <li>– “derechos que no corresponden”</li> </ul> <p>En una norma, se reconoce el derecho del trabajador a considerarse despedido, si el empleador no le otorga tareas, de manera infundada</p>
<p><b>Voluntariedad</b></p>	<p>Se determina por acuerdo entre las partes. En un caso se autoriza al empleador a fijarlo por su voluntad por causas de fuerza mayor, (incluyendo un aumento extraordinario y temporal de la actividad)</p>
<p><b>Reversibilidad</b></p>	<p>Ambas partes pueden plantear la reversibilidad del régimen de teletrabajo, cuando ha habido un cambio de modalidad</p>

	<p>respecto del contrato inicial presencial.</p> <p>Se establecen plazos mínimos de preaviso (diez días, treinta días)</p>
<b>Modalidad mixta</b>	<p>En algunas normas se establece la posibilidad de combinar el teletrabajo con el trabajo presencial en la jornada semanal</p>
<b>Desconexión</b>	<p>El teletrabajador no debe recibir comunicaciones del empleador, o no está obligado a responderlas fuera del horario de trabajo.</p> <p>En algunas normas, se agregan otras aclaraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-la posibilidad de hacer la conexión por razones especiales</li> <li>-eliminación de las restricciones para trabajadores de dirección y confianza</li> <li>-una duración máxima de ocho horas del día para la restricción</li> </ul> <p>En una normativa se eliminan las restricciones para los trabajadores de dirección y confianza</p>
<b>Confidencialidad y protección de datos</b>	<p>El teletrabajador debe mantener confidencialidad sobre los datos contenidos en su trabajo</p>
<b>Equipo de trabajo y gastos vinculados</b>	<p>Es suministrado por una de las dos partes mediante acuerdo. En ambos casos, el empleador está obligado a cubrir los gastos por servicios generales vinculados (como la electricidad, en proporción al uso), y eventuales desperfectos.</p> <p>Si el equipo es del trabajador, en general el</p>

	<p>empleador paga una compensación a manera de arriendo.</p> <p>En algunas normas se aclara que estos pagos no son parte de la remuneración.</p> <p>El teletrabajador tiene obligaciones en cuanto al uso correcto del equipo (incluyendo que sea utilizado por otras personas). Alternativamente, el equipo puede ser del trabajador, recibiendo una compensación por los gastos. Puede establecerse el requisito de entrega en condiciones óptimas cuando termine el contrato.</p> <p>Se refiere a los servicios vinculados al trabajo (sobre todo electricidad, en la proporción correspondiente). Si el equipo es del trabajador, se pacta una compensación general.</p> <p>El teletrabajador tiene la obligación de cuidar el equipo entregado por el empleador y devolverlo en condiciones al terminar el contrato. Se establecen también criterios para denunciar problemas (incluyendo hurtos), para proceder a su solución por parte del empleador</p> <p>En un caso, parece aceptar que el teletrabajador que aporte su equipo no tenga cubiertos los gastos, ya que éstos se mencionan cuando no hay acuerdo entre las partes sobre el origen del equipo, con lo que el empleador está obligado a proporcionarlo y cubrir los gastos</p>
<b>Flexibilidad</b>	Se autoriza el acuerdo entre las partes respecto del reparto de la carga horaria

<p><b>horaria</b></p>	<p>semanal. Según la norma, se establecen también criterios sobre la jornada diaria</p> <p>Por exceso de la jornada semanal, se autoriza el pago de horas extraordinarias. Un caso aclara que el exceso de trabajo diario no implica trabajo extraordinario, debiéndose cuidar solo ña descpmexión y el descanso</p> <p>En algunas normas se establece que ello es para que los horarios sean compatibles con tareas de cuidado en el hogar.</p> <p>En un caso el empleador puede plantear un trabajo extraordinario bajo el régimen de “guardia”, con pago de horas extras y cobertura del gsto de desplazándose al centro de trabajo (con pago del transporte)</p> <p>En una norma, la flexibilidad se vincula a la necesidad del trabajador de realizar tareas de cuidado a orteros miembros del hogar que necesiten asistencia especial, lo que debe ser informado previamente al evento y permite interrumpir la jornada</p>
<p><b>Evaluación y seguimiento/inspección</b></p> <p><b>e intimidad del teletrabajador</b></p>	<p>Se refiere tanto al empleador como a autoridades gubernamentales en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. Se pactan las formas de evaluación y seguimiento remoto de las tareas (no se suele incluir videos).</p> <p>La inspección presencial debe tener un procedimiento acordado o tener la aprobación del teletrabajador. Una norma sobre la inspección gubernamental establece que si el teletrabajador no da su consentimiento, la autoridad competente en</p>

	salud y seguridad en el trabajo puede gestionarlo judicialmente
<b>Formación y capacitación</b>	Incluye el entrenamiento tecnológico inicial, y a veces agrega elementos sobre salud y seguridad en el trabajo.

#### **IV. DERECHOS COLECTIVOS CUBIERTOS POR LAS NORMATIVAS (casos puntuales)**

<b>Reconocimiento general</b>	Iguals derechos colectivos (C.Rica) e Incorporación de la libertad sindical como derecho del teletrabajador
<b>Información sobre la existencia de sindicatos</b>	El empleador está obligado a informar al teletrabajador de la existencia de sindicatos al momento del contrato, y posteriormente ante la aparición de nuevas organizaciones
<b>Fuero sindical y Representación en la empresa</b>	Se respeta el fuero sindical, y se reconoce el derecho a formar parte de comités sindicales de la empresa
<b>Relaciones con el colectivo laboral</b>	Es obligatorio que el teletrabajador esté conectado al resto de sus compañeros  Se reconoce el derecho a tener relaciones periódicas con otros trabajadores presenciales  Se reconoce su derecho a ser parte del comité sindical de la empresa  El teletrabajador podrá participar de reuniones colectivas que se realicen en el local de trabajo con otros trabajadores, con

	desplazamiento a cargo del empleador
<b>Funciones del sindicato en el seguimiento de las teletareas</b>	El sindicato representativo de los teletrabajadores tiene el derecho a controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral, que específicamente deben dictarse. También podrá participar en la implementación de sistemas patronales de control
<b>Funciones del sindicato en la determinación del Teletrabajo</b>	El empleador y el sindicato definen las áreas y cargos para esta modalidad, a partir de la estructura y planilla de la empresa
<b>Negociación colectiva como habilitante de derechos reconocidos en la Ley</b>	La Ley remite al convenio colectivo el contenido específico de los presupuestos legales mínimos establecidos en la Ley
<b>Afinidad entre la Negociación Colectiva previa y el contrato de teletrabajo</b>	Se establece que el contrato debe ser afín a los contenidos de la negociación colectiva correspondiente

## ANEXO.DETALLE SOBRE NORMATIVAS NACIONALE

Argentina	2020 y 2021	Ley 27555 y Decreto 27- 2021	La Ley establece un Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, incorporado a la Ley de Contrato de Trabajo.  No hizo mención al Trabajo a Domicilio, aún cuando ha ratificado el Convenio 177)  El Decreto reglamentó la Ley
Bolivia	2020 y 2021	Decreto Supremo 4218 y Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 220/20  Decreto Supremo 457, 2021	El primer Decreto establece una Ley de Teletrabajo.  El segundo Decreto reglamentó la modalidad.
Brasil	2011 y 2017	Leyt 12551,2011  Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017)	La primera Ley establece un régimen de Teletrabajo.  La segunda agrega otros contenidos

Chile	2020	Ley 21.220 Modificatoria del Código de Trabajo	La Ley reformó el Código del Trabajo para incorporar el Teletrabajo
Colombia	2008, 2012 y 2021	Ley 111, 2008  Decreto 884, 2012  Ley 2088, 2021	<p>La primera ley reguló el Teletrabajo y una Red Nacional de Teletrabajo.</p> <p>El Decreto agregó regulaciones.</p> <p>La segunda ley estableció una norma específica para en el sector público y privado, ante situaciones “ocasionales, excepcionales y especiales”, para habilitar trabajo en la casa, con o sin TIC, de carácter transitorio (tres meses prorrogables a seis, aunque también más tiempo si la situación original se mantiene).</p> <p>La vigencia de derechos son similares a las fijadas por la ley anterior.</p>
Costa Rica	2015 y 2019	Decreto 29225/2015  Ley 9738, 2019  Decreto 42083/2019	<p>El primer Decreto estableció el Teletrabajo en el sector público</p> <p>El segundo estableció una Ley que cubre también al sector privado. También promovió otros usos de de</p> <p>TIC (telecentros, videoconferencias) El</p>



			segundo Decreto reglamentó la Ley
Cuba	2020 y 2021	Resolución 7391/2020 Y Resolución 71/2021 del Ministerio de Trabajo y S.Social, sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo	La primera Resolución estableció una regulación para ambas modalidades. Y la segunda lo reglamentó  Previamente:  - el Código del Trabajo ordenado en 2013 establecía la posibilidad de un lugar de trabajo diferente al centro de trabajo.  -el Decreto Ley 3/70 de 2018 había promocionado el Teletrabajo en los ministerios de Comunicaciones y de Trabajo y Seguridad Social
Ecuador	2016 2018 y 2020	Acuerdos Ministeriales M-2016-0190 MDT-2018-0002-A 2018  MD-2020-076	Los dos primeros Acuerdos Ministeriales regulaban el Teletrabajo en el sector privado.
El Salvador	2020	Decreto N° 600/2020 de la Asamblea	Ley sobre Teletrabajo

		Legislativa	
México	2021	Decreto de enero 2021 que reforma la Ley Federal de Trabajo	El Decreto incorporó un régimen de Teletrabajo, sobre la base de contenidos anteriores sobre Trabajo a domicilio
Nicaragua	2011	Acuerdo Tripartito de Zonas Francas, 2011  Guía empresaria, 2020	El Código de Trabajo incluía la modalidad de Trabajo a Domicilio  El Acuerdo promocionó el Trabajo a Distancia en las empresas del régimen  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 la alerta sanitaria
Panamá	2020	Ley 126	Ley de Teletrabajo
Paraguay	2021	Ley 6738  Previamente, varias Resoluciones de emergencia, 2020	Ley de Teletrabajo
Perú	2013  Y 2020	Ley 30036, 2013  Ley de Teletrabajo sustitutiva, 2020	La segunda Ley amplía los contenidos de la primera
Uruguay	2020  y 2021	Ley 19878  Resolución del Director de Areas de Zonas Francas, de la Dirección General de Comercio, 2020	Ley de Teletrabajo  La Resolución anterior flexibilizó el Régimen

Venezuela	2009	Ley Orgánica de Trabajo, 2009	La LOT incluía un capítulo sobre Trabajo a Domicilio
-----------	------	-------------------------------	--