

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



Claudio San Juan



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

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

## Indice

- Introducción
- Panorama global y local
- Estudio comparado de la normativa legal sobre Teletrabajo
- Hallazgos, armonías y asimetrías.
- Conclusiones preliminares
- Bibliografía
- Anexos

## 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 (SST).

Conforme lo expresa el Tesoro de la OIT,<sup>2</sup> se define teletrabajo como el “*Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora*”.<sup>3</sup>

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) y
- Mercado Común del Sur (MERCOSUR, Tratado de Asunción, 1991).
- Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA, Tratado de la Integración Social Centroamericana, 1995)<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS). Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo, Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial IAS (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), Especialista en Seguridad e Higiene en el Trabajo a Nivel Latinoamericano, acreditado por ALASEHT (2016), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2017).

<sup>2</sup> El Tesoro de la OIT es una compilación de más de 4000 términos relacionados con el mundo del trabajo, en inglés, francés y español, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm>, (visitado el 7 de julio de 2020).

<sup>3</sup> <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>, (visitado el 7 de julio de 2020).

Y de otras áreas de integración profunda, tal como se define la Alianza del Pacífico.<sup>5</sup>

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” (OIT, 2019), a partir del cual se exploró un acuerdo de cooperación para una red regional de SST, que entre otros temas, pudiera abordar la realización de estudios comparados de legislación.<sup>6</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.<sup>7</sup>

Luego presentamos el estudio comparado tomando como eje los principios del teletrabajo, con foco en la SST.

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

## 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, se lo suele utilizar como fuente normativa.

El convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el artículo 1º.<sup>8</sup>

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

En particular, el art. 7 sobre SST establece: *“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”*.

---

<sup>4</sup> Belize adhirió en 2010 y República Dominicana en 2015.

<sup>5</sup> Creada el 28 de abril de 2011 y conformada por Chile, Colombia, México y Perú.

<sup>6</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>

<sup>7</sup> Inicialmente pensado solo para los países miembros de la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT), luego incluimos otros países de América Latina y el Caribe por su pertenencia a la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC). La ALASEHT fue creada en Buenos Aires, el 25 de noviembre de 1977, asignándosele carácter permanente como corporación privada sin fines de lucro. Actualmente está integrada por 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>8</sup> Artículo 1 - A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (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, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

En sentido complementario se expide el título VII seguridad y salud en el trabajo de la recomendación sobre Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 184) de OIT:

19. La autoridad competente deberá 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 deberá 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.

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>9</sup>

Pais	Fecha
Albania	24 julio 2002
Argentina	31 julio 2006
Bélgica	02 octubre 2012
Bosnia y Herzegovina	18 enero 2010
Bulgaria	17 julio 2009
Finlandia	17 junio 1998
Irlanda	22 abril 1999
Macedonia del Norte	03 octubre 2012
Países Bajos	31 octubre 2002
Tayikistán	29 mayo 2012

<sup>9</sup> Fuente: OIT NORMLEX, consultado en fecha 1/6/2020

Los países que realizaron las sumisiones del convenio a las autoridades competentes son: Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guyana, México, Panamá, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo 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 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 los teletrabajadores.
- Los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Un proyecto de norma intergubernamental no vinculante sobre Teletrabajo fue retirado del tratamiento en el seno del MERCOSUR. Su propósito era elevarlo al Consejo del Mercado Común para su aprobación mediante el dictado de una Recomendación.

## Normativa legal en Teletrabajo

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>12</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.

---

<sup>10</sup> Fuente: OIT NORMLEX, consultado en fecha 1/6/2020

<sup>11</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

<sup>12</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.

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>13</sup>

## ARGENTINA

La Cámara de Diputados de la Nación, con fecha 25 de junio de 2020, dio media sanción al proyecto de ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.<sup>14</sup>

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

El articulado del proyecto de ley es el siguiente:

- 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”. (art. 2), dispone derechos y obligaciones (art. 3), límites sobre jornada laboral (art. 4), derecho a la desconexión digital (art. 5), derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado (art. 6), principios de voluntariedad (art. 7), y reversibilidad (art. 8), determina la provisión de elementos de trabajo (art. 9), la compensación de gastos (art. 10), y capacitación (art. 11) a cargo del empleador.
- Considera los derechos colectivos (art. 12) y la representación sindical (art. 13).
- En materia de higiene y seguridad en el trabajo (art. 14) prevé el dictado de normas por parte de la autoridad de aplicación.
- Dispone medidas para el sistema de Control y Derecho a la Intimidad (art. 15), la protección de la Información Laboral (art. 16) y sobre las prestaciones Transnacionales (art. 17).
- Designa la autoridad de aplicación y encomienda la reglamentación, un registro y la fiscalización. (art. 18).

El 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.

### Antecedentes argentinos

- 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.
- 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”.

---

<sup>13</sup> <https://www.facebook.com/photo?fbid=2638250529606730&set=pcb.2638254662939650>

<sup>14</sup> <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dcomisiones/periodo-138/138-57.pdf>



- 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>15</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.<sup>16</sup> 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>17</sup>

## BELIZE

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> <http://www.bahamas.gov.bs/wps/portal/public/gov/government/news/>

<sup>16</sup> 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/>

<sup>17</sup> <https://labour.gov.bb/working-at-home-issues-can-still-be-addressed/>

El gobierno informa sobre Covid-19 en su red social.<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. Sus contenidos son:

- Capítulo I: Disposiciones generales, Artículo 1.- Objeto; Artículo 2.- Ambito de aplicación; Artículo 3.- Definiciones; Artículo 4.- Teletrabajo en el ámbito de la ley general del trabajo; Artículo 5.- Teletrabajo en el ámbito de la ley del estatuto del funcionario público; Artículo 6.- Teletrabajo para personal eventual y consultores de línea en el sector público; Artículo 7.- Jornada de trabajo; Artículo 8.- Obligaciones del empleador o entidad pública; Artículo 9.- Obligaciones del teletrabajador; Artículo 10.- Suspensión del teletrabajo; Artículo 11.- Control y supervisión.
- Capítulo II: Digitalización de los servicios y trámites para promover el teletrabajo en el sector público, Artículo 12.- Digitalización de servicios y trámites y Artículo 13.- Puntos de contacto oficial.
- Disposiciones transitorias primera, segunda y tercera.
- Disposiciones abrogatorias y derogatorias: Deroga el inciso a) del artículo 4 del decreto supremo nº 224, de 23 de agosto de 1943.
- Disposición final única.- La implementación del presente 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, artículo 1 objeto, art. 2 ámbito de aplicación, art. 3 definiciones, art. 4 igualdad de derechos, art. 5 características del teletrabajo y art. 6 puestos y actividades del teletrabajo
- Capítulo II: Implementación del teletrabajo en el sector privado, art. 7 desarrollo del teletrabajo, art. 8 contrato de teletrabajo, art. 9 obligaciones del empleador y art. 10 obligaciones de los teletrabajadores.
- Capítulo III: Implementación del teletrabajo en el sector público, art. 11 teletrabajo - competencias, art.12 procedimiento, art. 13 reversión de la modalidad del teletrabajo y art. 14 difusión.
- Capítulo IV: Disposiciones finales, primera: las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, verificarán el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente reglamentación, segunda: vigencia y tercera: revisión periódica.

---

<sup>18</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>19</sup> Política de telecomunicaciones / trabajo desde del hogar para el servicio público, <https://www.facebook.com/GOBPressOffice/>



## BRASIL

La Ley 12.551, de 15 de diciembre de 2011, modifica el artículo 6 de la Codificación 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.

Sus contenidos son:

- 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
- Artículo 152 quáter G.- Forma de pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Definiciones.
- Artículo 152 quáter H.- Forma de determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios.
- Artículo 152 quáter I.- Reversibilidad. Previo aviso.

- Artículo 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.
- Artículo 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.
- Artículo 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.
- Artículo 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.
- Artículo 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.
- Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa.
- Artículo 152 quáter O.- Registro del pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.
- Disposiciones transitorias: Primera, 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; Segunda, Entrada en vigencia y Tercera, 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”.

## COLOMBIA

El Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 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. Sus contenidos: Artículo 1: Objeto; Artículo 2: Definiciones; Artículo 3: Política pública de fomento al teletrabajo; Artículo 4: Red Nacional de Fomento al Teletrabajo; Artículo 5: Implementación; Artículo 6: Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores; Artículo 7: Registro de teletrabajadores; Artículo 8: Reglamentación; Artículo 9: Vigencia.
- El Decreto 884 de 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. Sus contenidos son:

TITULO I Aspectos Laborales del Teletrabajo: Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación; Artículo 2. Teletrabajo y teletrabajador; Artículo 3. Contrato o vinculación de Teletrabajo. Requisitos; Artículo 4. Igualdad de trato; Artículo 5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos; Artículo 6. Manuales de funciones de las entidades públicas; Artículo 7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral; Artículo 8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales; Artículo 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales; Artículo 10. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores; Artículo 11. Evaluación del teletrabajador; Artículo 12. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Actividades.

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

- La Resolución 2886/2012 MT define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.
- Circular 0021 de fecha marzo 17 de 2020 del Ministerio del Trabajo 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.

## **COSTA RICA**

- La Ley 9738 de 2019 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. Sus contenidos son: Artículo 1. Objeto; Artículo 2. Ambito de aplicación y acceso voluntario; Artículo 3. Definiciones; Artículo 4. Fomento del teletrabajo; Artículo 5. Reconocimientos gubernamentales para el fomento del teletrabajo; Artículo 6. Reglas generales; Artículo 7. Contrato o adenda de teletrabajo; Artículo 8. Obligaciones de las personas empleadoras; Artículo 9. Obligaciones de las personas teletrabajadoras; Artículo 10. Riesgos de trabajo; Disposiciones transitorias. Transitorio único. Reglamentación.
- El Decreto 42083/2019 reglamenta la Ley 9738 y deroga el Decreto Ejecutivo 39225/2015, para la aplicación del Teletrabajo en Instituciones Públicas. Sus contenidos:

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

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

Capítulo III Teletrabajo en el sector público: Artículo 12. Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo; Artículo 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”

## 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>

## 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.

Sus contenidos son: Artículo 1. Objeto y ámbito; Art. 2. Definiciones; Art. 3. Contenido del contrato de teletrabajo; Art. 4. Naturaleza; Art. 5. Reversibilidad; Art. 6. Causales de reversibilidad del teletrabajo; Art. 7. Aplicación al teletrabajo; Art. 8. Condiciones del teletrabajo; Art. 9. Confidencialidad; Art. 10. Equipos; Art. 11. Jornada de trabajo; Art. 12. Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna; Art. 13. Salud y seguridad ocupacional; Art. 14. Control.

Disposiciones generales Primera. No se afectan ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, Segunda. Derechos colectivos. Compensación por los costos, Tercera. Disposiciones del Código del Trabajo y de los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador y Cuarta. Contratos o adendas a contratos de trabajo por escrito. Disposición final. Vigencia.

---

<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/>

- 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”*.
- El Ministerio del Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, dictó las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria. Sus contenidos son: Art. 1. Del objeto; Art. 2.- Del ámbito; Art. 3. De la adopción de teletrabajo emergente; Art. 4.- De la implementación de teletrabajo emergente; Art. 5.- Del registro de teletrabajo emergente; Art. 6.- De la terminación de teletrabajo emergente.

Disposiciones generales: Primera. Informes técnicos sobre la implementación del teletrabajo emergente, Segunda. Comunicación a los servidores y trabajadores que se encuentran bajo teletrabajo emergente, Tercera. Garantías. Disposición final. Vigencia.

## 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.

Sus contenidos son:

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

---

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



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”.

## 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>25</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>26</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>27</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”*.

## 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>28</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>29</sup>

## MEXICO

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

---

<sup>25</sup> <https://dpi.gov.gy/labour-dept-invites-employers-to-discuss-covid-19-contingency-plans/#gsc.tab=0>

<sup>26</sup> Véase “Responding to Domestic Violence During COVID-19”, <https://mosp.gov.gy/responding-to-domestic-violence-during-covid-19/>

<sup>27</sup> <https://www.communication.gouv.ht/>

<sup>28</sup> <https://mlss.gov.jm/news/public-service-announcement-covid-19/>

<sup>29</sup> <https://mlss.gov.jm/news/covid-19-flexible-work-arrangements/>; <https://mlss.gov.jm/news/>

Aun no se incorporó la reforma del segundo párrafo al artículo 311 y el agregado del capítulo XII Bis en materia de teletrabajo, a la Ley Federal del Trabajo, que tiene media sanción de la Cámara de Senadores (11 de abril de 2019), cuyos contenidos son:<sup>30</sup>

- Artículo Primero: Reforma el artículo 311 por el siguiente texto: “*Artículo 311 Trabajo a domicilio es la 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*”.
- Artículo Segundo: Adiciona el capítulo XII Bis Teletrabajo que consta de cinco artículos: Art. 330-A. Define teletrabajo; Art. 330-B. Requisitos del convenio del teletrabajo entre el empleador y el teletrabajador; Art. 330-C. Igualdad de trato; Art. 330-D. Salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales; Art. 330-E. Red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo.

#### Transitorios

- Primero. Vigencia.
- Segundo. El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para establecer por parte de las autoridades correspondientes en materia de trabajo, salud, seguridad y medio ambiente de la Norma Oficial Mexicana prevista en el artículo 330-D y para establecer la red nacional de promoción y fomento del teletrabajo del artículo 330-E.
- Tercero. El Poder Ejecutivo Federal, a través de la autoridad competente, establecerá dentro de un plazo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, los lineamientos para determinar los accidentes o enfermedades relacionados con el ejercicio del trabajo de los asegurados que se incluyan en las medidas de teletrabajo.

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 SST, promueve el teletrabajo.<sup>31</sup>

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

## NICARAGUA

No existe un régimen legal de teletrabajo.

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

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>32</sup>

---

<sup>30</sup> [https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-06-19-1/assets/documentos/Dictamen\\_Teletrabajo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-06-19-1/assets/documentos/Dictamen_Teletrabajo.pdf)

<sup>31</sup>

[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)

<sup>32</sup>

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

## 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 actual crisis, pero también a otras futuras que pudieran surgir.

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

## PARAGUAY

No existe un régimen legal de teletrabajo. La Ley 6524 de Emergencia en su artículo 20 establece: *“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 tal sentido 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. Sus contenidos son: Art. 1. Reglamenta el Artículo 20 de la Ley N° 6524; Art. 2. De las condiciones de teletrabajo para el sector privado; Art. 3. Definiciones; Art. 4. Obligaciones previas del empleador a la implementación del teletrabajo, Art. 5. De la formalización de la modalidad del teletrabajo; Art. 6. Contrato o adenda de teletrabajo; Art. 7. Deberes de las personas teletrabajadoras; Art. 8. Revocatoria de la modalidad de teletrabajo; Art. 9. De los sistemas de control y la protección a la intimidad del trabajador; Art. 10. De la salud y seguridad ocupacional; Art. 11. De la seguridad social; Art. 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 (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Sus contenidos son:

- Artículo 1. Objeto de la Ley; Artículo 2. Definición de teletrabajo; Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos; Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo; Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales.
- Disposiciones complementarias finales, Primera: Teletrabajo en el régimen laboral público, Segunda: Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo, Tercera: Financiamiento en las entidades del estado y Cuarta: Reglamentación.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR 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.

Sus contenidos son:

- Artículo 1.- Objeto; Artículo 2.- Finalidad; Artículo 3.- Definiciones; Artículo 4.- Ámbito de aplicación; Artículo 5.- Comunicación de la aplicación del trabajo remoto; Artículo 6.- Medios empleados; Artículo 7.- Compensación de gastos; Artículo 8.- Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto; Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto; Artículo 10.- Priorización de grupos de riesgo; Artículo 11.- Modalidades Formativas Laborales; Artículo 12.- Publicación; Artículo 13.- Refrendo
- Disposiciones complementarias transitorias, Primera: Fiscalización laboral, 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
- Disposiciones complementarias finales, Primera: Vigencia, Segunda: 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.

## REPUBLICA DOMINICANA

No existe un régimen legal de teletrabajo. En el marco de la pandemia el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 7/2020,<sup>33</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.

## **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>34</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>35</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>36</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>37</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>38</sup>

## **URUGUAY**

---

<sup>33</sup> <https://www.mt.gob.do/images/docs/RESOLUCION--07-2020.pdf>

<sup>34</sup> <https://www.facebook.com/St-Kitts-Nevis-Department-of-Labour-400033783471127/> y <https://www.gov.kn/>

<sup>35</sup> <http://dol.gov.vc/dol/images/stories/PDF/guidelines%20for%20covid-19.pdf>

<sup>36</sup> <http://infrastructure.govt.lc/news/update-on-covid-19-in-saint-lucia> y <https://www.facebook.com/SaintLuciaGovernment>

<sup>37</sup> [https://covid-19.sr/werkomgeving/?fbclid=IwAR28MzFZajJzgc5RKPyt5b-YIm011QZ51uPrIijM3l\\_ApIA9a3fyIOMb7uY](https://covid-19.sr/werkomgeving/?fbclid=IwAR28MzFZajJzgc5RKPyt5b-YIm011QZ51uPrIijM3l_ApIA9a3fyIOMb7uY) y <https://www.facebook.com/Covid19Suriname/>

<sup>38</sup> <https://www.molsed.gov.tt/> y <https://www.facebook.com/molsedtt>

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.

El mismo consta de los siguientes artículos:

Concepto (definición) de “teletrabajo” (artículo 1º), ámbito de aplicación: sector privado en un régimen de subordinación y dependencia, (art. 2), definición de “teletrabajador” (art. 3), del contrato laboral (art. 4), del lugar donde se desarrolla el trabajo (art. 5), del cambio en la modalidad de trabajo (art. 6), de la jornada laboral del teletrabajador (art. 7), del registro de asistencia (art. 8), derechos del teletrabajador y condiciones laborales (art. 9), herramientas y equipos para el teletrabajo (art. 10), accidentes laborales y enfermedades profesionales (art. 11), derecho a la desconexión (art. 12), transitorio (art. 13).

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.

## 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 del sector público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, hasta el 31 de diciembre de 2020.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> <http://www.presidencia.gob.ve/Site/Web/Principal/imagenes/adjuntos/Web/Libros/PDF/Libro13.pdf>



## **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. El mismo consta de los siguientes artículos: Título (Artículo 1º), Política Pública (art. 2), Definiciones (art. 3), Deberes de las Agencias del Gobierno de Puerto Rico en cuanto al Programa de Trabajo a Distancia (art. 4), Requisitos del Programa de Trabajo a Distancia (art. 5), Prohibiciones (art. 6), Apoyo Interagencial (art. 7), Medidas de Seguridad (art. 8), Publicación (art. 9), Oficial de Trabajo a Distancia (art. 10), Normas Generales (art. 11), Informes (art. 12), Enmiendas (art. 13), Reglamentación (art. 14), Cláusula de Salvedad (art. 15), Vigencia (art. 16).

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”.

### **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	Régimen legal de teletrabajo (media sanción de la Cámara de Diputados, 25 de junio de 2020)	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.	El proyecto prevé una reglamentación por parte del MTESS.
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	Equipara 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.	
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 (TIC).	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° 2016-0190	Ministerio de Trabajo y Empleo	Regula el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-076 directrices de Teletrabajo durante la pandemia
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	Reforma y agregado del capítulo XII Bis en materia de teletrabajo, a la Ley Federal del Trabajo (proyecto de ley 2019)	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Regula el teletrabajo en el ámbito del trabajo a domicilio.	El proyecto prevé una norma oficial mexicana sobre salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales.
Panamá	Ley 126 de 18 de febrero de 2020	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)	Establecer y regular el Teletrabajo como modalidad de relación de trabajo.	
Paraguay	Resolución 598/2020 MTESS: Reglamenta el Art. 20 de la Ley 6524 de Emergencia, sobre régimen jurídico del teletrabajo.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	Establecer las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales del sector privado que se desarrollen en carácter excepcional y temporal, mediante la modalidad de teletrabajo, así como los mecanismos de su implementación y control.	

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 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.	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 (20 de abril de 2020)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Promoción y regulación del teletrabajo, sector privado en un régimen de subordinación y dependencia.	

**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	Proyecto de ley de Teletrabajo, Artículo 14 Higiene y Seguridad Laboral.	Proyecto de ley de Teletrabajo, Artículo 18 Resolución 1552/2012 SRT, Art. 4	Proyecto de ley de Teletrabajo, 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.- Último 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 2016-0190, Art. 13. Salud y seguridad ocupacional.	Acuerdo Ministerial MDT 2016-0190, Arts. 13 y 14 Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, Art. 5.	Acuerdo Ministerial MDT 2016-0190, Art. 11. No puede exceder los límites establecidos en el Código de Trabajo.	Acuerdo Ministerial núm. MDT-2020-076, directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria.
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 la leyes, reglamentos y contratos colectivos aplicables a cada institución pública.	Decreto 600/2020 Ley de regulación del teletrabajo
Mexico	Proyecto de Ley: Art. 330-D. Salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales.	Proyecto de Ley: Artículo 330-E. Instruye a las autoridades laborales a establecer, entre otras medidas, la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo.	Proyecto de Ley: Art. 330-B. Supervisión y entrega del trabajo a realizar; medidas de productividad. Art. 330-C. Igualdad de trato	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 SST, 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 extraordinarias efectuadas por el teletrabajador se regirán por las disposiciones del Código de Trabajo.	Ley 126/2020 que establece y regula el Teletrabajo. FAQs en <a href="https://www.mitradel.gob.pa/">https://www.mitradel.gob.pa/</a>



Paraguay	Res. 598/2020 MTESS Artículo 10 - De la salud y seguridad ocupacional.	Al MTESS 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.	Res. 598/2020 MTESS Artículo 7 - Deberes de las personas teletrabajadoras. a) Mantenerse localizable durante toda la jornada laboral destinada para el 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 - Accidentes laborales y enfermedades profesionales.	Proyecto de Ley Artículo 13 - 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 7- De la jornada laboral del teletrabajador.  No podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.	Resolución de 16 marzo de 2020 del Director de Areas de Zonas Francas  Recomendaciones técnicas para implementar el teletrabajo

**Cuadro 3: Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo**

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Costa Rica	Colombia	Ecuador	El Salvador	México	Panamá	Paraguay	Perú	Uruguay
Objeto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incorpora el contrato de teletrabajo a la Ley de Contrato de Trabajo / Código del Trabajo	X		X	X			X		X	X			
Derechos y obligaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Límites sobre jornada laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho a la desconexión digital	X			X									X
Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado	X												
Principio de Voluntariedad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Principio de Reversibilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Provisión de elementos de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Compensación de gastos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Derechos colectivos	X			X									
Representación sindical	X			X	X								
Salud y seguridad en el trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sistema de Control y Derecho a la Intimidad	X			X	X				X	X	X		
Protección de la Información Laboral	X	X			X		X	X		X			
Prestaciones Transnacionales	X												
Autoridad de aplicación y encomienda la reglamentación, un registro y la fiscalización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

### Hallazgos, armonías y asimetrías

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

Tres países tramitan ante sus parlamentos un proyecto de ley: Argentina, México 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 el proyecto de ley de Argentina dispone el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado.

El Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 de Ecuador y el proyecto de ley de México facilitan la inclusión laboral de jóvenes, mujeres (embarazadas y en período de lactancia), personas con discapacidad y adultos mayores

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.
- 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.
- 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 (2020) Nota informativa: Mesa virtual de diálogo: Seguridad y salud en el trabajo.
- 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

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

- Argentina. Proyecto de ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (media sanción de la Cámara de Diputados, 25 de junio de 2020).

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 (Riesgos de Trabajo). Los accidentes acaecidos en el

lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del art. 6° inc. 1° de la Ley 24.557 (Riesgos de Trabajo).

- 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>40</sup>

Art. 4° — 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.

- 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.<sup>41</sup>

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.

---

<sup>40</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

<sup>41</sup> El subrayado es nuestro. Ver también [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118503\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118503_recurso_pdf.pdf)



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."

- 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 2016-0190 que regula el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.

Art. 13. Salud y seguridad ocupacional. – La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

- 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. Proyecto de Ley

Art. 330-D. Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo utilizando tecnologías de la información y comunicación serán presenciales en una norma oficial mexicana, la cual, debe considerar los derechos del trabajador, como el garantizar el respeto a su intimidad y privacidad.

- 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.

- 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.

- Uruguay. Proyecto de Ley.

Artículo 11°.- (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

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,<sup>42</sup> celebrado en 2002, entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Con relación la inspección del Teletrabajo establece:

“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. Proyecto de ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (media sanción de la Cámara de Diputados, 25 de junio de 2020).<sup>43</sup>

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 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

---

<sup>42</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

<sup>43</sup> Orden-del-Dia-57-2020-138-57, <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dcomisiones/periodo-138/138-57.pdf>

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 Título III – Capítulo I, sobre Inspección del Trabajo de la Ley N° 25.877<sup>44</sup> y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

- 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>45</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.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> La nota al pie de página es nuestra, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/texact.htm>

<sup>45</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.

<sup>46</sup> El subrayado es nuestro. Ver también [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118503\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118503_recurso_pdf.pdf)

- 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 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 2016-0190 que regula el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.

"Art. 14. Control.- Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral, incluida la materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, la parte empleadora y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo".

- 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.

---

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

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. Proyecto Ley de regulación del teletrabajo.

Artículo 330-E. Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral; la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación; la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo; la cultura del teletrabajo para generar empleo y aumentar la productividad, y como medida de implementación en caso de contingencias para garantizar la continuidad de operaciones a que refiere la Ley General de Protección Civil.

- 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. 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”.