

Informe global de Teletrabajo

Día Internacional del
Teletrabajo

Septiembre 2020

ECIJA



Informe global de teletrabajo

1. Prólogo

No es sorprendente que la celebración del “Día internacional del Teletrabajo”, 16 de septiembre, coincida con el “Día Mundial para la Conservación de la Capa de Ozono”, ya que esta modalidad laboral se relaciona con el aporte esencial que tiene sobre el cuidado y protección del medio ambiente porque, por ejemplo, al haber menos desplazamientos en coche y transporte público, se reducen las emisiones de gases contaminantes. Por tanto, la conmemoración de este día tiene como finalidad **difundir y promover las ventajas que tiene el teletrabajo en los diferentes entornos de la vida cotidiana de los individuos, las organizaciones y el planeta.**

El teletrabajo no es una modalidad nueva, pero la crisis ocasionada por la Covid-19, que ha confinado a millones de trabajadores en sus casas, ha hecho que muchos la descubran por primera vez. En este contexto, muchas empresas se han visto abocadas a implantar el modelo del teletrabajo para poder continuar con su actividad empresarial. **Esta situación ha puesto de manifiesto que la regulación de este modelo cobra vital importancia para trabajadores y empresas.**

Entre las incógnitas que cabe resolver a nivel legislativo se encuentran: ¿cómo se puede controlar la productividad? ¿Quién debe sufragar gastos que en el trabajo presencial asume la empresa? ¿Cómo controlar la jornada laboral? Si el trabajador tiene un accidente mientras teletrabaja, ¿será accidente laboral?

En **ECIJA, apoyamos desde nuestra cultura corporativa el teletrabajo, habiendo establecido una política de esta modalidad de trabajo a distancia sin restricciones ni límites establecidos.** Desde la Firma queremos conmemorar este día relatando los avances legislativos en esta materia **en los 15 países donde tenemos presencia en Europa, Latinoamérica y Asia, respondiendo a:**

- ¿Existe alguna ley en el país que regule el teletrabajo?
- ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?
- ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?
- ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?
- ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?
- ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?
- ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?
- ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

2. Europa

Desde el punto de vista jurídico-laboral resulta complicado hablar del estado actual del teletrabajo en la Unión Europea, dada la diversa implementación en cada Estado miembro del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo (AMET). El Acuerdo se elaboró en el año 2002, y no ha sido objeto de revisión o de extensión a una realidad cambiante como supone el trabajo a distancia.



Los agentes que firmaron este acuerdo, entre ellos, 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 el fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea. El objeto del acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad para empresarios y trabajadores.

No obstante, el carácter no vinculante del AMET, junto con su limitado contenido han sido objeto de crítica.

2.1 Legislación en España

1. ¿Existe alguna ley en el país que regule el teletrabajo?

En España, el trabajo a distancia o teletrabajo (con uso de las NNTT) se encuentra regulado en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Dicho precepto normativo establece que "tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

Esta regulación general establece que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

Actualmente, existe como proyecto de *lege ferenda* un Anteproyecto de Ley del Teletrabajo (actualmente en trámite de negociación parlamentaria), que regulará entre otras cuestiones el porcentaje de jornada mínimo de trabajo no presencial para considerarlo teletrabajo, la aportación de medios y gastos por parte de la empresa al teletrabajador, la prevención de riesgos laborales, la reversibilidad al trabajo presencia, contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo, el registro del horario y jornada de teletrabajo o el derecho a la desconexión digital en situación de teletrabajo, entre otros aspectos.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Actualmente no existe una legislación específica en España que regule la prevención de riesgos durante el teletrabajo, aplicándose de forma general a estos supuestos la normativa general prevista por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y su reglamento de desarrollo. El anteproyecto de ley citado anteriormente sobre la nueva ley de teletrabajo sí que establece previsiones concretas en materia de prevención de riesgos laborales durante la situación de teletrabajo, tales como una específica evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

El teletrabajo es voluntario para las partes con carácter general, si bien, como consecuencia de la actual normativa COVID-19, cabe la posibilidad de que o bien la empresa lo imponga como modalidad de trabajo preferente para evitar contagios (de forma transitoria hasta el próximo 21 de septiembre, transcurridos 3 meses desde la



finalización del estado de alarma en España el pasado 21 de junio, salvo nueva prórroga normativa) o bien el trabajador solicite teletrabajar por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 (art. 6.2 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19), solicitud, ante la cual, la empresa y el trabajador deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

El acuerdo de teletrabajo, bien inicial a través del contrato de trabajo o posterior deberá formalizarse por escrito, de acuerdo con la normativa vigente (art. 13.2 ET). Si bien en dicho precepto no se establece ningún contenido mínimo, el Anteproyecto sí que incluye una serie de precisiones que deberá incorporar todo acuerdo de trabajo a distancia:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- Lugar de trabajo habitual.
- En su caso, medios de control empresarial de la actividad.
- En su caso, plazo o duración del acuerdo.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Actualmente, la normativa española no prevé esta posibilidad, por lo que se estará a lo que acuerden las partes en el acuerdo de teletrabajo o lo regulación en los convenios colectivos. No obstante, el anteproyecto de la ley de teletrabajo establece un régimen específico para la reversión de la situación de teletrabajo al trabajo presencial, estableciendo con carácter general la voluntariedad en esta reversión y un periodo de prueba para optar por esta reversión.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

Actualmente la normativa española vigente no establece ningún mecanismo de compensación de gastos o aportación de medios, por lo que se estará a lo que acuerden las partes en el acuerdo de teletrabajo o lo regulación en los convenios colectivos.

No obstante, el anteproyecto de la ley de teletrabajo establece un régimen específico para la aportación de medios (a cargo del empresario la dotación de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad), así como la obligación empresarial de compensar los gastos que se produzcan con ocasión del teletrabajo, dejando en manos de los convenios colectivos o acuerdos de empresa regular el mecanismo concreto de compensación.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

Sí, en todo caso. La obligación empresarial de garantizar el registro de la jornada y horario de los trabajadores se mantiene durante la situación de teletrabajo, en los términos establecidos por la normativa laboral vigente (art. 34.9 ET). En este sentido la empresa seguirá garantizado el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario



concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda acordar en cada caso.

Al igual que para el resto de los trabajadores, las empresas deberán organizar y documentar este registro de jornada, mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

Sí, el derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras viene expresamente regulado en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

En cualquiera de los casos, las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Las empresas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos especialmente los teletrabajadores, y los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

2.2 Legislación en Portugal

1. ¿Existe alguna ley en el país que regule el teletrabajo?

Sí, el Código Laboral portugués regula el teletrabajo en sus artículos 165 a 171 y lo viene haciendo desde 2003.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

No. Solo la referencia legal de que el teletrabajador debe ser tratado por igual con respecto a todos sus compañeros de trabajo, es decir, los que trabajan presencialmente, y que el empleador tiene la obligación de evitar el aislamiento del teletrabajador.

Esta igualdad de trato está expresamente prevista en el código laboral portugués:

- a. El teletrabajador tiene los mismos derechos y deberes que los demás trabajadores, a saber, en lo que respecta a la formación y la promoción o la carrera profesional, los límites del período de trabajo normal y otras condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y la indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- b. En el ámbito de la formación profesional, el empleador proporcionará al empleado, en caso de necesidad, una formación adecuada sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación inherentes al ejercicio de la actividad respectiva.
- c. El empleador debe evitar el aislamiento del empleado, es decir, a través de contactos regulares con la empresa y otros empleados.



La dirección del teletrabajador debe incluirse en la póliza de seguro porque es la misma que la de su trabajo y donde puede haber accidentes de trabajo. No existe una norma especial para la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Existe un derecho de imponer el teletrabajo cuando sea compatible con sus funciones y cuando el trabajador tiene hijos hasta 3 años o cuando tenga una dolencia de riesgo (en estos tiempos de Covid-19). A parte de esto, solo por acuerdo de las partes.

En Lisboa y en Oporto, a partir del 15 de septiembre, debido a la situación de contingencia, las empresas están obligadas a adoptar los siguientes procedimientos:

- Equipo de espejo
- Escala de rotación entre el teletrabajo y el trabajo presencial
- Diferencia horaria obligatoria:
 - Diferenciados tiempos de entrada y salida
 - Diferenciados tiempos de descanso y de comida

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

El contrato de teletrabajo o el anexo al contrato preexistente debe ser por escrito:

- a) Identificación, firmas y domicilio o sede de las partes;
- b) Indicación de la actividad a realizar por el empleado, con mención expresa del régimen de teletrabajo, y la remuneración correspondiente;
- c) Indicación del período de trabajo normal;
- d) Si el período de teletrabajo es inferior a la duración previsible del contrato de trabajo, la actividad que se ha de realizar después de ese período;
- e) La propiedad de los instrumentos de trabajo y la persona responsable de su instalación y mantenimiento, así como del pago de los gastos de consumo y utilización correspondientes;
- f) La identificación del establecimiento o departamento de la empresa a la que pertenece el empleado y con quién debe ponerse en contacto en el contexto de la prestación de trabajo.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Mediante un acuerdo de necesidades imprescindibles y vitales para la empresa que pueden obligar el regreso al trabajo presencial de forma fundamentada a los empleados.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

Sí, de conformidad con el artículo 168 del Código de Trabajo, se estipula que:

- a. A falta de estipulación en el contrato, los instrumentos de trabajo relativos a las tecnologías de la información y la comunicación utilizados por el empleado pertenecen al empleador, que debe garantizar su instalación y mantenimiento y el pago de los gastos correspondientes.
- b. El empleado debe observar las reglas de uso y funcionamiento de las herramientas de trabajo puestas a su disposición.
- c. Salvo pacto contrario, el empleado no podrá hacer uso de las herramientas de trabajo puestas a su disposición por el empleador, salvo las inherentes al desempeño de su trabajo.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

Sí. Las reglas comunes sobre el registro del tiempo de trabajo, incluyendo las horas extras, se aplicarán a los teletrabajadores. Este ha sido un tema muy discutido en Portugal precisamente porque el teletrabajador - a diferencia del trabajador presencial que



entra y sale de la empresa a través de sus datos biométricos o mediante la firma de su propio documento - debe tener los mismos derechos y, en este sentido, se debe respetar el período normal de trabajo y de descanso previsto legalmente. He esbozado la solución que un teletrabajador puede y debe - para cumplir con las horas de trabajo - hacer el registro cuando comienza su día de trabajo y el registro cuando lo termina o lo interrumpe.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

El derecho a desconectarse como lo conocemos en otros países aún no. Aunque actualmente es un tema muy discutido en la sociedad portuguesa y pronto llegará al Parlamento portugués. Por otra parte, si los empleadores cumplen las normas sobre el tiempo de trabajo, los períodos normales de trabajo y las horas extraordinarias, diría que, en ausencia de este derecho, los trabajadores ya están protegidos de alguna manera contra los abusos, siempre que haya una inspección de la autoridad para las condiciones de trabajo en Portugal.

3. Latinoamérica

3.1 Legislación en República Dominicana

1. ¿Existe alguna ley en el país que regule el teletrabajo?

En República Dominicana no existe una norma especial dirigida a regular el teletrabajo en sentido general. No obstante, el Código Laboral aborda el "trabajo a domicilio" en los artículos 266 al 276, estableciendo que el trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de un empleador. Sin embargo, no se trata de una regulación general para todo tipo de trabajo, sino dirigida a las labores de manufactura que puede realizar el trabajador desde su domicilio o en un local o taller distinto al de la persona por cuya cuenta trabaja, es decir, fuera de la industria o taller del empleador.

En tal sentido, la aplicación del teletrabajo no encuentra oposición para su aplicación en el Código Laboral vigente. Por ello, es perfectamente posible que el empleador y el trabajador puedan:

- i) Pactar que el contrato de trabajo sea bajo una modalidad a distancia; o
- ii) Modificar las condiciones del contrato de trabajo para que, por un período de tiempo determinado o indeterminado, se proceda a prestar los servicios pactados a distancia. Esto en virtud de lo que dispone el artículo 36 de dicho Código, a saber: "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley".

Por otro lado, cabe precisar que existe un Proyecto de Ley sobre el Trabajo a Distancia o Teletrabajo que se encuentra en el Senado de la República pendiente de conocimiento. Este proyecto define el teletrabajo como aquel que se realiza fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios automáticos, de telecomunicaciones y análogos. En sentido general, se trata de un texto bastante sencillo y que no aborda a profundidad las peculiaridades de esta modalidad laboral especial.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

No existe una norma que regule de manera especial la prevención de los riesgos laborales en situaciones de teletrabajo. De hecho, este aspecto es uno de los puntos que debería ser abordado en una futura legislación. Si aplicamos las disposiciones del Código de Trabajo, el empleador tiene una obligación general de seguridad y



prevención de riesgos laborales de todos sus empleados (ver artículo 46 del Código de Trabajo).

No obstante, al tratarse de una modalidad de trabajo especial, este tipo de obligaciones deberían ser analizadas en detalle y en cualquier caso flexibilizadas, debido a que es discutible que si un trabajador sufre un accidente mientras se encuentre laborando en su casa o cualquier otro lugar, el empleador deba asumir esa seguridad ocasional. Esto debido a que la obligación de seguridad ocupacional, en principio, es sobre las instalaciones de la empresa. El empleador no tiene ningún tipo de control o supervisión sobre la seguridad del trabajador cuando se encuentre laborando fuera de la empresa.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

No existe un derecho al teletrabajo en nuestro sistema jurídico actual, por lo que deberá ser un acuerdo voluntario entre ambas partes, siempre y cuando esta modificación de la relación laboral no implique un perjuicio para el trabajador (ver artículo 37 del Código de Trabajo).

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

No existe tal formalidad, debido a que nuestra ley no aborda la aplicación del teletrabajo a modo general. En ese escenario, es recomendable que la empresa establezca una política interna para delimitar el teletrabajo, para que, de esa forma, la empresa asegure su funcionamiento normal y rutinario sin importar que el trabajador se encuentre laborando o no en sus instalaciones. Esta política debería ser incluida en el reglamento interior de trabajo, con el objeto principal de organizar las labores de la empresa. Asimismo, esta política debería abordar mecanismos de control que aborden temas como los siguientes:

- i) reglas de orden técnico y administrativo aplicables al teletrabajo;
- ii) horas de principio y fin de la jornada de trabajo, tiempo determinado para almuerzos y períodos de descanso durante la jornada; y,
- iii) disposiciones disciplinarias y formas en que se aplican.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Esto no es abordado de manera expresa en el actual Código de Trabajo. Sin embargo, como las partes pueden libremente modificar la modalidad del contrato de trabajo, si la reversibilidad no implica un perjuicio para el trabajador, el empleador podría perfectamente solicitarle al trabajador que retorne al trabajo presencial.

En adición, el Proyecto de Ley sobre el Trabajo a Distancia o Teletrabajo que se encuentra en el Senado de la República, establece en su artículo 6 que, si el trabajo a distancia no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a trabajar presencial es reversible, por acuerdo entre las partes. Asimismo, señala que la reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empleador.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

No, no existe tal obligación en el actual ordenamiento jurídico laboral. En principio, las obligaciones del empleador se limitan a las establecidas en el art. 46 del Código de Trabajo. Sin embargo, el empleador debe considerar que, en adición al pago del salario, es posible que deba asumir, previo acuerdo con el trabajador, ciertos gastos del trabajador mientras se encuentren laborando desde su casa o cualquier otro lugar distinto a las instalaciones de la empresa, a saber: electricidad, internet, teléfono, entre otros, debido a que el trabajador estará asumiendo estos gastos para cumplir con sus funciones. Por su parte, con respecto a las herramientas de trabajo, el Código de Trabajo dispone una obligación general a cargo de los empleadores de aportar las



herramientas de trabajo cuando no se hubiere convenido que los trabajadores utilicen herramientas propias, obligación que consideramos aplicaría también a la modalidad del teletrabajo.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

No existe tal obligación de registro en la legislación actual. No obstante, la empresa debería incluir este aspecto en la política interna a los fines de organizar de manera adecuada su funcionamiento, y de esa forma evitar futuras contingencias.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No se encuentra regulado de manera expresa. No obstante, el artículo 163 del Código de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Por lo tanto, la presencia del teletrabajo no puede ser óbice para que el empleador no cumpla con su obligación de respeto al descanso semanal del trabajador. En adición, el artículo 164 del Código de Trabajo señala que, si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal, puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un 100% o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal. Este descanso semanal es perfectamente asimilable al denominado "derecho a la desconexión digital".

3.2 Legislación en Nicaragua

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

No existe legislación ni regulaciones administrativas.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Ninguna. Toda la legislación laboral existente presupone la prestación del servicio laboral en el centro de trabajo del empleador.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Es totalmente voluntario.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

Ninguna regulación pública. Sin embargo, es altamente aconsejable que, si el empleador ofrece esta modalidad de trabajo se haga sobre una base voluntaria, sin discriminación, en igualdad de condiciones laborales y, sobre todo, mediando un Adendum al Contrato de Trabajo que establezca los términos y condiciones que, específicamente, se aplicarían a esta situación (v.gr.: facilitación de equipos, jornada laboral, confidencialidad de la información, cese voluntario del régimen).

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

No está regulada. Sin embargo, es altamente aconsejable que, en los acuerdos privados entre las partes se contemple este escenario para prevenir litigios innecesarios difíciles de administrar, en vista de la inexistencia de antecedentes.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

No está regulado. Sin embargo, teniendo presente que los costos de la relación laboral corresponden al empleado, lo razonable y justo es que cierto tiempo de gastos sean asumidos por el empleador. Es muy conveniente que todo esto esté contemplado en los documentos contractuales entre las partes.



7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

No está regulado. El teletrabajo no debe ser causal para que se distorsione la jornada laboral; de manera que, el empleador, debe asegurarse de fijar muy bien estas condiciones en los documentos privados celebrados con sus empleados.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No está regulado. Lógicamente, en las condiciones privadas entre las partes, se deberá regular esta situación (v.gr. costos de conexión digital y eventual desconexión a criterio del empleador y por razones objetivas).

3.3 Legislación en México

1. ¿Existe alguna ley en el país que regule el teletrabajo?

Sí, la Ley Federal del Trabajo ("LFT") en su Título VI que refiere a los trabajos especiales y a su vez en el Capítulo XII regula el trabajo a domicilio definiéndolo como aquel que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Por otro lado, es de resaltarse que hay una iniciativa de ley presentada por el Senado ahora turnada a la Cámara de Diputados que busca regular con mayor detalle el teletrabajo mediante la adición del capítulo XII BIS a fin de mejorar la productividad, el rendimiento y la calidad de vida de los trabajadores.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

No hay una normativa que regule la prevención de riesgos laborales para situaciones de teletrabajo en particular. Sin embargo, la Autoridad en materia del Trabajo en México está facultada para supervisar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en los lugares donde el trabajo a distancia es realizado por los trabajadores a domicilio.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

La LFT no establece como tal un derecho para trabajar de forma remota. En todo caso, esta modalidad deberá pactarse de mutuo acuerdo entre trabajador y patrón.

Por otra parte, los siguientes supuestos justificarían pactar la modalidad de teletrabajo, siendo: (i) que el gobierno mexicano emita una declaratoria de emergencia sanitaria; o (ii) que exista causa razonable de infección y la Comisión de Seguridad e higiene de la empresa determine que el trabajo remoto es necesario como medida preventiva para evitar el contagio entre empleados.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

En términos de la LFT las condiciones de trabajo de un trabajador a domicilio deben constar por escrito y cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Autoridad del Trabajo. El escrito deberá contener (artículo 318 de la LFT):

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Además, dicho escrito deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Autoridad del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Autoridad del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones



correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas y el patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Autoridad del Trabajo (artículo 319 de la LFT).

Como formalidad adicional, los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Autoridad del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes (artículo 320 de la LFT):

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;
- V. Forma y monto del salario; y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos. Los libros estarán permanentemente a disposición de la Autoridad del Trabajo.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

La LFT es omisa sobre esta situación, sin embargo, deberá estarse a lo estipulado en el contrato individual de trabajo que contiene las condiciones de trabajo y en todo caso pactarse de mutuo acuerdo entre las partes.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

En términos del artículo 324 de la LFT, entre otras obligaciones del patrón, está prevista la obligación del patrón proporcionar a sus trabajadores los materiales, instrumentos y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos. Por lo que hace a los gastos no hay disposición expresa que obligue al patrón a otorgarlos.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

No, no hay obligación de registro de jornada y horario previsto en la LFT. Dicha obligación en su caso deberá ser pactada entre trabajador y patrón. Por otro lado, el hecho de que el trabajo sea mediante teletrabajo no hace diferencia respecto de la duración de la jornada de trabajo, la cual deberá sujetarse a los máximos establecidos por la LFT.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No está aún regulado en México, sin embargo, si hay una iniciativa de ley presentada por el Senado en febrero de 2020 que pretende regularlo reconociendo el derecho de trabajadoras y trabajadores a desconectarse y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, como correos y mensajes electrónicos, llamadas telefónicas u otras modalidades de comunicación, durante horas no laborales.

3.4 Legislación en El Salvador

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

Sí, su nombre es la "Ley reguladora del Teletrabajo". Entró en vigor durante el mes de marzo del presente año 2020.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?



Sí, la "Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo" y la "Ley reguladora del Teletrabajo".

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

La modalidad de teletrabajo es voluntaria. Para el caso de todos los trabajadores que antes de la entrada en vigor de la ley reguladora del teletrabajo sean trasladados voluntariamente a esta modalidad, tendrán un periodo de 30 días de prueba, para poder decidir permanecer bajo este régimen. Para todos los demás casos en los cuales se acuerde teletrabajar desde el inicio de la relación laboral, esta será de carácter obligatorio.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

Se deberá de suscribir la correspondiente acta de teletrabajo, o un contrato de teletrabajo, el cual deberá de cumplir con los requisitos establecidos en la Ley reguladora del teletrabajo, por ejemplo, se debe de describir claramente las funciones, horarios de conexión, equipos y sistemas puestos a la orden del teletrabajador, dirección del centro de teletrabajo/domicilio del Trabajador, etc.

Adicionalmente, se deberá de incorporar al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, las disposiciones relacionadas con el teletrabajo, específicamente en cuanto a jornadas, salarios, protección de información, confidencialidad, remuneración por servicios de internet, electricidad, teléfono.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

No es reversible, a menos que haya consentimiento expreso entre las partes para el cambio de la modalidad, lo cual, además, podría implicar un cambio en las condiciones del contrato de trabajo, en relación a salario, gastos por interconexión y uso de equipo.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

En todo caso, el patrono reconocerá un porcentaje de pago por los servicios de Electricidad, Conexión a Internet y servicios esenciales para el desarrollo de las labores. En cuanto a las herramientas de trabajo, como ordenadores, teléfonos móviles, suscripción a sistemas y plataformas informáticas, entre otros, el patrono está en la obligación de proporcionarlos. En el caso que el Trabajador voluntariamente utilice sus propios dispositivos (bajo la modalidad BYOD), el patrono reconocerá un costo por la utilización de estos.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

Si, para el caso de aquellas modalidades de contrato de teletrabajo en los cuales el salario se pague por hora efectiva, no así en aquellos casos que el salario se pague en función a objetivos. No obstante, en todo caso en El Salvador existe un límite constitucional para la jornada laboral, establecido en 8 horas en jornada diurna y 7 horas en jornada nocturna, y otro límite a la jornada semanal, el cual no podrá exceder en ningún caso a las 44 horas semanales en jornada diurna y 35 horas semanales en jornada nocturna, los cuales deberán de ser respetados.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No. Sin embargo, para aquellos trabajadores sujetos a salarios por horas efectivas de trabajo, aplicará una remuneración proporcional al tiempo que se encuentra a disposición del patrono.

3.5 Legislación en Guatemala



1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

Guatemala es un país en donde no se ha implementado el teletrabajo como una modalidad del trabajo de forma común, son pocas las empresas que utilizan esta modalidad de trabajo, y esto se ve más frecuentemente en compañías internacionales extranjeras que contratan bajo esta modalidad a trabajadores guatemaltecos con residencia en Guatemala, sin necesidad que se muevan de su localidad.

La legislación guatemalteca únicamente regula de forma expresa el trabajo a domicilio entendiendo nuestra legislación como el trabajo en donde el trabajador realiza artículos desde casa, sin contemplar el uso de las TIC, lo cual se debe a que nuestra legislación laboral no se encuentra actualizada con la tecnología de información y comunicación telemática y digital, lo cual hace necesario que esta legislación sea actualizada.

La necesidad de la actualización legislativa en materia laboral referente al teletrabajo o trabajo conectado a remoto se revela con la actual crisis que sufre nuestro país y el mundo derivado del Coronavirus COVID-19, en donde el gobierno central ha decretado el cierre de actividades laborales en el sector público y privado, solicitando la implementación del teletrabajo.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Actualmente no existe una legislación específica en Guatemala que regule la prevención de riesgos durante el teletrabajo. Se deben realizar las recomendaciones necesarias para que el teletrabajador implemente buenas prácticas en esta modalidad, reduciendo riesgos. Cabe resaltar que, a partir de la modalidad del teletrabajo, existen patronos que proporcionan a sus trabajadores, los elementos necesarios para poder responder ante alguna situación de riesgo, sin embargo, los patronos que proporcionan estos elementos son minoría.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Son las partes las que acuerdan realizar el teletrabajo, sin embargo, es una modalidad que también las empresas han implementado para continuar llevando a cabo sus actividades, haciéndolo de forma impositiva para el trabajador. Al no existir una legislación que lo regule específicamente, el teletrabajo se implementa de ambas formas, tanto impositiva como por acuerdo de ambas partes.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

Actualmente, los diputados al Congreso de la República de Guatemala han presentado una iniciativa de ley que busca promover el trabajo desde casa o teletrabajo como una medida de continuidad laboral ante el distanciamiento social. El objetivo de la propuesta es promover, regular e implementar el teletrabajo como una modalidad laboral que estimule la generación de empleo y modernización de los sectores público y privado. El teletrabajo principalmente se rige, por los acuerdos que establecen los patronos y trabajadores para llevar a cabo sus actividades y continuar con la relación laboral.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Como en Guatemala no se tiene prevista esta posibilidad, por lo que depende de lo acordado por las partes, así como de los convenios colectivos. De la misma manera, la reversibilidad de la situación de teletrabajo varía de empresa a empresa, ya que atendiendo a las actividades a las que se dedique cada una, permite o no el regresar



al trabajo presencial, pero dependerá de las medidas que se adopten para llevar a cabo sus actividades con normalidad, esto previendo el riesgo del COVID-19, permitiendo tal reversibilidad de forma libre y también por acuerdo de las partes.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

En Guatemala, no existe una regulación vigente que establezca los mecanismos de compensación de gastos o aportación de medios, por lo que prácticamente se regirá por lo acordado por las partes. La iniciativa de ley que regula lo referente al teletrabajo, de la misma manera se regirá por las normas legales ya establecidas en Guatemala, especialmente, por el Código de Trabajo.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

Como no se encuentra regulada legalmente la modalidad del teletrabajo, al igual que en la mayoría de sus supuestos, se tendrá a lo acordado por las partes y en la mayoría de sus casos se acuerda mantener la obligación empresarial de garantizar el registro de la jornada y horario de los trabajadores. Son las empresas las encargadas de organizar la forma de llevar el registro de la jornada y horario de trabajo, de sus trabajadores, siempre atendiendo a lo acordado para la adopción de la modalidad de teletrabajo, entre las partes.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

Al no estar regulada legalmente la modalidad de teletrabajo en Guatemala, el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores se rige por los acuerdos entre trabajadores y empresas, respecto a la forma de mantener un control de la conectividad que debe mantener el teletrabajador cuando labora en casa. La desconexión digital dependerá en gran parte, de la naturaleza y giro al que esté sujeta la relación laboral, así como a la necesidad de la aplicación de la conectividad de los trabajadores en modalidad de teletrabajo.

3.6 Legislación en Brasil

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

Sí, la CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) - Consolidación del derecho laboral.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Sí, el CLT, las normas de protección de la salud y la seguridad del Departamento de Trabajo y las normas internas de la empresa.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Ajuste libre entre las partes, por medio de un contrato formal escrito.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

Sí, es obligatorio firmar un contrato entre las partes.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Se requiere un acuerdo formal y firmado entre las partes.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

Sí, el CLT lo hace.



7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

Por regla general, no hay control del tiempo en el teletrabajo, pero la empresa puede practicar algo contrario, si lo desea, pero allí tendrá que pagar horas extras si hay un trabajo de más de 8 horas diarias o 44 horas semanales.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No.

3.7 Legislación en Puerto Rico

1. ¿Existe alguna ley en el país que regule el teletrabajo?

Sólo en el contexto del sector público.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Sí.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Voluntario

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

No.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Sí.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

No.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

Sí, pero es de cualquier trabajo, independientemente de que sea o no teletrabajo.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No.

3.8 Legislación en Chile

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

Sí, la ley N° 21.220, publicada el 26 de marzo de 2020.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Sí, de conformidad a la ley de teletrabajo (artículo 152 quarter m del Código del Trabajo), se dictó Reglamento que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deben sujetarse los trabajadores que prestan servicios bajo modalidad de teletrabajo o a distancia.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Es voluntario, las partes deben pactarlo. Salvo circunstancias especiales como las ocurridas en torno al COVID en períodos de cuarentena obligatoria.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?



Sí las partes deben regular esta modalidad de trabajo en el contrato de trabajo (para aquellos que ingresan) o a través de anexos de contrato (para aquellos que ya tenían la calidad de dependiente con anterioridad). En ambos casos, hay ciertas menciones mínimas que deben contemplarse, por ejemplo, si dicha modalidad será total o parcial; el lugar desde donde se prestarán los servicios bajo esa modalidad; el tiempo mínimo de desconexión; el plazo de duración de dicha modalidad en caso de que se haya pactado durante la vigencia del contrato de trabajo; etc.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Si es que la modalidad de teletrabajo se acordó durante la vigencia de la relación laboral, cualquiera de las partes puede ponerle término dando aviso a la otra con, a lo menos, 30 días de anticipación. En cambio, si es que la modalidad de teletrabajo se pactó desde el origen, en el contrato de trabajo, para modificar aquello se requiere de acuerdo entre las partes.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

Sí, dichas herramientas de trabajo son de cargo del empleador.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

Si es que el trabajador es de aquellos que, bajo la modalidad de teletrabajo, está sujeto a limitación de jornada sí existe la obligación del registro de jornada y horario y el empleador debe implementar un sistema de registro a fin. Sin embargo, se hace presente que, bajo esta modalidad igualmente se puede pactar que el trabajador esté exento limitación horaria (siempre y cuando en términos prácticos aquello realmente no ocurra) y en ese caso no habría registro alguno.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

Sí, el tiempo de desconexión mínimo legal es de 12 horas continuas.

3.9 Legislación en Costa Rica

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

Sí. A finales del 2019, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley para regular el teletrabajo, número 9738, que establece reglas laborales específicas para implementar el teletrabajo.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Aunque la ley no lo indica expresamente, todas las normas atinentes a la salud ocupacional, a la prevención de los riesgos de trabajo, se mantienen vigentes durante el teletrabajo.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

No existe un derecho al teletrabajo. La voluntariedad para aplicar el teletrabajo depende de si el puesto de trabajo fue ofertado y contratado bajo la modalidad de teletrabajo, o si su implementación se hará durante una relación laboral ya vigente.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

Sí. Aunque no lo dice expresamente, la ley vendría a obligar a los patronos que desean implementar esta modalidad, tener incorporados varios de sus elementos en su Reglamento Interno de Trabajo, convención colectiva, política interna, o cualquier regulación interna. El proyecto menciona dos temas específicos en los cual esto es requerido: (1) cuando alguna parte desea revocar la modalidad de teletrabajo, se



debe seguir el procedimiento establecido en la normativa interna para justificar esa decisión y (2) establecer el procedimiento para investigar si el imprevisto generado a las herramientas de trabajo fue o no intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de parte del trabajador.

Además, como cualquier cambio en la relación laboral, se recomienda firmar una adenda al contrato original, para demostrar la voluntariedad de las partes, y aclarar temas como las medidas de salud ocupacional a seguir, las condiciones mínimas que se deben tener para teletrabajar, las herramientas de trabajo que se usarán durante el teletrabajo, las formas de fiscalización que se aplicarán en el trabajo remoto, y cualquier otra que las partes vean conveniente.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Si se implementa el teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, la modalidad no se puede revocar, salvo que haya voluntad de ambas partes para hacerlo.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

La ley 9738 es bastante ambigua cuando "crea" la obligación de reembolsar gastos, particularmente el de electricidad, dado que establece que: "a) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten." Esta redacción no deja claro si existe o no la obligación de reconocer algún monto de electricidad. En la práctica, no se ha visto que se otorgue un reconocimiento cuando la "energía" que consume el trabajador es muy baja. Por ejemplo, en los casos que el teletrabajo implica básicamente una computadora portátil. En ese caso, aplicaría la excepción que indica el artículo ("...en caso de que las labores asignadas lo ameriten.").

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

No. Legalmente en Costa Rica no existe una obligación de aplicar un registro de jornada y horario, ya sea para trabajadores presenciales o teletrabajadores.

Actualmente, en la corriente legislativa se tramita el proyecto de ley 21.182, que busca "flexibilizar" las jornadas de trabajo. Lo particular es que, además, en su artículo 144, obliga a "(...) consignar en los libros que corresponda (físico o digital), debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados". Este artículo menciona que esa información debe ser entregada al trabajador cada vez que reciba su pago, y cada vez que este lo solicite. Además, debe permitirse el acceso al Ministerio de Trabajo, cuando solicite esa información.

No se especifican diferencias de su implementación para diferentes tipos de jornada, o que pasa con las jornadas exentas, como la de los trabajadores de confianza. Este tipo de empleados normalmente no registran sus horas de entrada y salida, y hasta la jurisprudencia ha dicho que eso es un requisito para aplicar esta excepción de la jornada.

El proyecto tampoco establece un transitorio para implementar este registro de jornada. Eso significa que todo empleador, grande o pequeño, deberá implementar un registro físico o digital desde el momento en que la ley sea aprobada y publicada en la Gaceta.

Por esto, la propuesta normativa no es muy precisa. Actualmente, establece esta obligación para todo patrono, indistintamente de su actividad o cantidad de trabajadores. El proyecto no lo dice, pero podemos asumir -como con muchas



situaciones en esta regulación- que el registro debería ser lo suficientemente robusto, fiable, verificable y no manipulable, para que cumpla su propósito.

Se presume que el texto propuesto sea votado e implementado en los próximos meses.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No. En nuestra normativa laboral no hay mención del derecho a la desconexión digital. Sí se tienen las regulaciones de límites máximos de jornadas de trabajo, días de descanso, y forma de remunerar laborar de manera extraordinaria. Eso implica que, si se envían mensajes, correos electrónicos y llamadas fuera del horario de trabajo, el trabajador podría negarse a atenderlos debido a que no está subordinado a su patrono en los tiempos de descanso, o que en caso de sí atenderlos se consideraría tiempo extraordinario, que debería ser remunerado como indica nuestra normativa.

3.10 Legislación en Honduras

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

En Honduras, no existe una Ley Laboral específica que regule el Teletrabajo

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

No existe una normativa laboral específica que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo, en tal sentido en caso de existir un riesgo profesional laboral derivado del teletrabajo, el mismo estaría sujeto conforme las disposiciones laborales existentes de aplicación general como ser el Código de Trabajo.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Al no existir una regulación laboral específica que regule el teletrabajo y todas sus implicaciones, lo recomendable es que la Relación de Teletrabajo, sea pactada entre ambas partes ya sea mediante un Contrato, adendum o acuerdo entre las partes, a fin de establecer los derechos, obligaciones y condiciones bajo las cuales se regirá la relación de teletrabajo.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

No existe una normativa que contemple una formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo, no obstante, lo recomendable es que se contemplen los derechos, obligaciones y condiciones de teletrabajo en un Contrato, Adendum o acuerdo suscrito entre el Patrono y el Trabajador.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

Al no existir una normativa laboral específica que regule este punto, lo recomendable es que se suscriba un Acuerdo entre el Trabajador y el Patrono, en donde se fijen los derechos, obligaciones y condiciones de la relación de trabajo presencial.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

No existe una disposición laboral específica que indique como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas para el teletrabajo, no obstante, se podría aplicar de forma general y analógica la disposición contenida en el artículo 95.3 del Código de trabajo, que indica como obligación de los patronos, el proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?



En Honduras, no se cuenta con una regulación específica que indique la obligación de registro de jornada y horario del teletrabajo, sin embargo, se aplicaría de forma general lo dispuesto en el artículo 20 del Código de Trabajo, del cual se establece que el modo, tiempo o cantidad de trabajo es uno de los requisitos indispensables para que exista una relación laboral, por consiguiente, se entendería que el teletrabajador está obligado al registro de su jornada y horario de teletrabajo.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No existe una regulación específica que contemple el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores.

3.11 Legislación en Panamá

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

En la República de Panamá la normativa que regula todo lo relacionado al teletrabajo es la ley 126 del 18 de febrero de 2020.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Es correcto, la ley 126 del 18 de febrero de 2020, específicamente en sus artículos 9,13 y 14, adicionalmente las normas relativas a riesgos profesionales presentes en la ley orgánica N°51 del 2005 de la Caja del Seguro Social.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Esencialmente es voluntario entre las partes, pero si la relación laboral inicio de manera presencial y posteriormente se da la propuesta de teletrabajo, el empleado podrá rechazar o aceptar dicha oferta, el rechazo por parte del empleado no podrá ser causal de terminación de contrato, conforme el artículo 3 de la ley 126 del 18 de febrero de 2020.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

El contrato debe contar por escrito y ser firmado en tres ejemplares uno por cada parte, los mismos deberán ser sellados de manera digital o análoga por el ministerio de trabajo y desarrollo laboral, conforme lo establece el artículo 5 de la ley 126 del 18 de febrero de 2020.

Si la relación de trabajo ya existiera se deberá suscribir la respectiva adenda con las condiciones correspondientes.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

No se permite. El empleador tendrá la capacidad en cualquier momento de exigirle al trabajador la reincorporación al trabajo presencial, dando el previo aviso acordado en el contrato de trabajo o en la adenda, conforme lo establece el artículo 3 de la ley 126 del 18 de febrero de 2020.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

Es correcto, la empresa tiene la obligación de pagar todos los gastos que incurra el trabajador para el desempeño de sus labores al igual que la capacitación relativa a los equipos para la realización del trabajo, conforme los artículos 10,11 y 12 de la ley 126 del 18 de febrero de 2020.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?



El teletrabajo podrá ser parcial o completo, de acuerdo lo establecido en cada contrato individual de trabajo, el cual se entiende que depende de si su jornada es parcial o completa así mismo será el horario de teletrabajo conforme el artículo 6 de la ley 126 del 18 de febrero de 2020.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

Actualmente no se encuentra regulado, la ley 126 del 18 de febrero de 2020 no ha sido reglamentada por el Órgano Ejecutivo, el cual tiene la facultad constitucional de reglamentar dicha ley.

3.12 Legislación en Ecuador

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

El 22 de junio de 2020 se incorporó en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público, regulaciones sobre el teletrabajo a nivel de ley. Esta norma fue incorporada en los referidos cuerpos legales por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, expedida para combatir los efectos de la emergencia sanitaria sufrida en este año. Anteriormente, el Ministerio del Trabajo emitió normas técnicas basadas en su capacidad de regular relaciones de trabajo especiales, aunque no existía una ley específica sobre teletrabajo.

En vista de la declaración de emergencia sanitaria en el país en marzo de 2020, adicionalmente, se emitió un Acuerdo Ministerial para regular lo que se denominó "teletrabajo emergente", y se declaró, al momento de la declaratoria de Estado de Excepción por parte del Presidente de la República el 16 del mismo mes y año, a esta modalidad de trabajo como de aplicación preferente, a menos que las actividades no puedan ser cumplidas sino presencialmente o sean de aquellas primordiales para el funcionamiento de la sociedad.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

Según los Acuerdos Ministeriales emitidos antes de la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y de acuerdo con las normas generales del Código del Trabajo, el empleador es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. En tal virtud, deben velar por que se cumplan las condiciones de higiene y seguridad, así como informar a los teletrabajadores de las normas y reglamentos aplicables. En todo caso, la nueva norma incluida en el Código del Trabajo por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario exige al Ministerio del Trabajo emitir la normatividad secundaria para la aplicación de esta modalidad de trabajo, por lo que en mi criterio en el futuro cercano se emitirán normas más específicas sobre este tema.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Salvo lo dispuesto en las normas especiales emitidas por la emergencia sanitaria, en las que se dispone que en algunos casos el teletrabajo es obligatorio (lo cual deberá dejar de tener vigencia en tanto en cuanto las autoridades gubernamentales declaren la extinción de estados de excepción o de emergencia sanitaria), el teletrabajo debe ser consensuado, ya sea al inicio de la relación laboral o posteriormente.

4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

En primer lugar, el acuerdo sobre la modalidad de teletrabajo, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, debe constar por escrito. Por otra parte, el empleador debe informar a la autoridad de trabajo la contratación de personal bajo esta modalidad. En Ecuador es obligatoria la emisión de un Reglamento Interno del Trabajo y de un Reglamento de Higiene y Seguridad, a partir de la existencia de 10



trabajadores, los, que deberán adecuarse para incluir regulaciones sobre esta modalidad de trabajo.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

La legislación recientemente introducida por en el Código de Trabajo, no establece lenguaje sobre la reversibilidad del teletrabajo por lo que se debería requerir un acuerdo entre las partes al igual que para su adopción. Sin embargo, si las condiciones que dieron sustento para la adopción de esta modalidad de trabajo o la ejecución del teletrabajo se ven impedidas, deberían dar sustento a la reversibilidad. Probablemente será un tema que será incluido en las regulaciones que debe emitir el Ministerio del Trabajo.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

La norma específica incluida en el Código del Trabajo requiere al empleador proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

No existe una norma específica que requiera de un registro de jornada y horario. El texto relativo a este tema es abierto: "En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera".

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

Sí se regula el derecho a la desconexión digital. Se requiere que el empleador respete el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

4. Asia

4.1 Legislación en China

1. ¿Existe alguna ley en tu país que regule el teletrabajo?

No. La Ley de Trabajo de China es de año 1995, y no existe el concepto de teletrabajo en aquel momento.

2. ¿Existe alguna normativa que regule la prevención de los riesgos laborales para las situaciones de teletrabajo?

No. Existe normativa de prevención de riesgo laboral, pero no específicamente para el tema de teletrabajo. Es un vacío legal en la legislación china en esta materia, dado que la prevención de los riesgos laborales en casa es muy difícil de determinar.

3. ¿Existe un derecho al teletrabajo del empleado o es voluntario para las partes?

Voluntad de las partes, no está definido en la Ley de Trabajo, teniendo en cuenta que la Ley de Trabajo de China es de año 1995. Pero, debido a la situación de la pandemia de la Covid-19, los gobiernos provinciales y locales han publicado diversas recomendaciones/instrucciones para fomentar el teletrabajo.



4. ¿Existe alguna formalidad para regular en la empresa la situación de teletrabajo?

No, depende de cada empresa, cada ciudad tiene sus recomendaciones, pero en general, el gobierno chino recomienda el tema de teletrabajo, y no se exige una declaración o formalidad específica, deja en la mano de las empresas la negociación con los trabajadores.

5. ¿Se permite la libre reversibilidad de la situación de teletrabajo al trabajo presencial o se requiere acuerdo entre las partes?

No está regulado, normalmente se requiere consentimiento del empleador, el ministerio de seguridad social de China recomienda la negociación de la empresa con los trabajadores para determinar la necesidad de teletrabajo.

6. ¿La ley regula que la empresa tenga como obligación la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo?

No. Se recomienda el teletrabajo para las empresas con medios y tecnologías suficientes, pero no es una obligación.

7. ¿Existe una obligación de registro de jornada y horario durante el teletrabajo?

No. Cada empresa tiene que tomar la medida de control adecuada.

8. ¿Se regula el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores?

No, pero se exige el mismo descanso como si fuese un trabajo presencial.

ECIJA

Torre de Cristal
Pº de la Castellana, 259C
28046 Madrid

www.ecija.com