



TELETRABAJO: REGULACIÓN NACIONAL Y PANORAMA INTERNACIONAL

ABRIL 2023

SERIE
INFORME
LEGISLATIVO
70

AUTORES: ESTEBAN ÁVILA VILLARROEL
MARÍA PAZ VALENZUELA VALENZUELA

ISSN 0717-1544

AUTORES:

ESTEBAN ÁVILA VILLARROEL

Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Actualmente se desempeña como investigador del Programa Legislativo de Libertad y Desarrollo.

MARÍA PAZ VALENZUELA VALENZUELA

Abogada. Licenciada en Ciencias Jurídicas por la Universidad de los Andes con mención en derecho ambiental. Actualmente se desempeña como investigadora del Programa Legislativo de Libertad y Desarrollo.

*Agradecimientos a **Trinidad Astrain Acosta**, egresada de Derecho de la Universidad de los Andes, quien colaboró activamente en la elaboración del presente informe. Actualmente, se desempeña como ayudante de investigación del Programa Legislativo de Libertad y Desarrollo.

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. INTRODUCCIÓN	7
2. REGULACIÓN NACIONAL	9
3. REGULACIÓN INTERNACIONAL	21
4. COMENTARIOS FINALES	43
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

RESUMEN EJECUTIVO

En el contexto de la crisis sanitaria asociada al Covid-19 muchos países se vieron forzados a regular sobre mecanismos de flexibilización de la jornada laboral, como fue el caso del teletrabajo, con el objeto de permitir la continuidad de las operaciones de las empresas y, asimismo, que los respectivos trabajadores pudiesen mantener su relación laboral. En este contexto, las medidas de confinamiento adoptadas por los diferentes gobiernos para contener la emergencia sanitaria como las cuarentenas y el distanciamiento social, fueron determinantes para la adopción de esta forma de trabajo, así como también en su regulación.

Sin perjuicio de lo anterior, con anterioridad a la pandemia algunos países ya contaban con una legislación sobre el teletrabajo, como por ejemplo, Perú y Brasil. Sin embargo, la gran mayoría de países legisló sobre dicha

modalidad de trabajo con ocasión de la crisis sanitaria, como ocurrió, con el caso de Chile, España o México.

Esta modalidad se origina de la combinación de dos componentes: en primer lugar, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, en segundo lugar, se requiere el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs), tales como una computadora o un teléfono (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Si no hay uso de las tecnologías de la información y comunicación se trata de trabajo a distancia (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022).

Ahora bien, es importante tener en cuenta que la implementación del teletrabajo depende de varios factores, como las características personales de los trabajadores, el

desarrollo tecnológico de la empresa y la cultura organizacional de la misma. Además, no todas las actividades son susceptibles de ser realizadas a distancia, siendo necesario evaluar si esta modalidad de trabajo es una opción viable y adecuada para la empresa y los trabajadores en cuestión. En línea con lo anterior, una de las actividades donde los trabajadores tienen mayor probabilidad de ejercer ocupaciones susceptibles de teletrabajo es el sector financiero. También otros sectores como servicios sociales y personales, actividades inmobiliarias y comercio tienen potencial importante de teletrabajo, pues sus trabajadores son mayoritariamente personal con mayor calificación, profesionales o técnicos, que realizan tareas que no requieren necesariamente presencia física permanente. Por otra parte, en actividades como la industria manufacturera, la construcción, u otros sectores como la agricultura o el turismo, la mayoría de los ocupados desempeña ocupaciones no teletreabajables (Observatorio Laboral, 2021).

Por otro lado, en la literatura se identifican factores que impulsan o limitan la adopción del teletrabajo: avances en tecnologías de información, el trabajo flexible o intentos por conciliar la vida personal y el trabajo, suelen impulsar la adopción de esta modalidad de trabajo. Factores ambientales o tiempos de desplazamiento en las ciudades han estimulado a países como Brasil a adoptar formas de teletrabajo. Otros factores como el equipamiento del hogar para trabajar, culturas de trabajo que no están orientadas a resultados o actitudes como la confianza o el poder o la pérdida de control sobre los empleados pueden limitar la transición hacia el teletrabajo (Observatorio Laboral, 2021).

De acuerdo a diversos estudios que han investigado las posibilidades de teletrabajo en países con distintos niveles de desarrollo económico, se ha observado que factores como la estructura económica y laboral, el acceso a internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes en la adopción del teletrabajo. Asimismo, la posibilidad de utilizar esta modalidad de trabajo aumenta con el nivel de desarrollo económico del país (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Con todo, con el fin de determinar los avances y alcance normativo desde un punto de vista comparado, el presente informe realiza un análisis regulatorio de la legislación nacional e internacional sobre el teletrabajo, utilizando ciertos parámetros o criterios uniformes, tales como: concepto de teletrabajo; carácter voluntario; equipamiento del trabajo a distancia; estipulaciones del contrato; condiciones del empleo; derechos colectivos; protección en materia de higiene y seguridad; jornada de trabajo y descanso; obligaciones del empleador y del trabajador; entre otros aspectos. En esta línea, además de realizar un análisis exhaustivo de nuestra regulación nacional, se examinan las legislaciones de Francia, Portugal, España, Irlanda, Brasil, Argentina, México y Perú¹.

En todos los casos analizados se observa que la legislación proporciona un concepto legal de teletrabajo, así como también se hace una referencia exhaustiva a las condiciones de empleo, tales como: derechos, duración o plazo máximo, regreso al lugar de trabajo, terminación, entre otras materias. También se detallan los costos que deben ser asumidos por las partes y se destaca la naturaleza voluntaria del acuerdo. Sin embargo, otros

1. La elección de dichos países tiene por objeto reflejar la experiencia comparada, no solo desde una mirada de lo que ocurre en Latinoamérica, sino que también vale la pena recoger la experiencia en Europa, principalmente debido a ciertas similitudes de la legislación chilena con la europea. Además, los países europeos de la muestra fueron seleccionados debido a su avance en materia de flexibilidad laboral, aspecto en el cual no destacaban los países latinoamericanos.

aspectos son menos frecuentes en las legislaciones analizadas, como, por ejemplo, las condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad, la regulación en materia de salud y seguridad en el trabajo, y los procedimientos de ejecución del teletrabajo.

Por último, el presente informe tiene por objeto describir la regulación tanto nacional, como internacional, consi-

derando países latinoamericanos y europeos que permitan ilustrar de manera objetiva el panorama internacional sobre la legislación en comento. Adicionalmente, para lograr aquello, se establecen ciertos criterios o parámetros uniformes de manera que permitan una comparación lógica y visible. Lo anterior, permitirá determinar con mayor nitidez si nuestra regulación es suficiente respecto a los países de la muestra o requiere algunas mejoras.

1. INTRODUCCIÓN

En nuestro país la Ley N°19.759, publicada el 5 de octubre del año 2001, incorporó al Código del Trabajo una serie de materias relativas a las nuevas modalidades de contratación, derecho a sindicación, derechos fundamentales del trabajador y otras materias. En lo que respecta al teletrabajo y trabajo a distancia, dicha ley incorporó en el artículo 22 un inciso final que establece: “asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”². Es decir, el teletrabajo se incorporó como un caso de excepción a la duración máxima de la jornada laboral de 45 horas semanales del Código del Trabajo. El referido inciso, además de otras menciones aisladas en la ley, fue la única regulación sobre la materia hasta el 26 de marzo

del año 2020, día en que se publicó la Ley N°21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Hasta esa fecha existía consenso en que la regulación sobre el teletrabajo era insuficiente, siendo consecuencia de ello el escaso uso de esa modalidad de contratación laboral por la ausencia de certeza para los contratantes.

Sin perjuicio de lo anterior, a través de la referida norma se definió, por un lado, el trabajo a distancia como aquel que se realiza, total o parcialmente, desde el domicilio del trabajador o cualquier otro lugar distinto a las instalaciones de la empresa. Por otro lado, la ley denomina teletrabajo si es que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse por estos medios.

2. Ley N°19.759 que modifica el Código de Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. 5 de octubre de 2001. Artículo único, número 7, letra b).

Dentro de la nueva normativa, esta modalidad puede ser pactada al inicio, o bien, durante la vigencia de la relación laboral y, en ningún caso, puede implicar un menoscabo en los derechos reconocidos por el Código del Trabajo, esto es, la remuneración, derechos individuales y colectivos. Asimismo, las partes pueden acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada, adaptándose a sus propias necesidades, pero siempre respetando los límites diarios y semanales.

Por otro lado, al igual que las normativas de otros países, como, por ejemplo, Argentina o México, la ley incorpora el derecho a desconexión, la que debe ser al menos, doce horas continuas en un periodo de 24 horas, además de días de descanso o feriado anual de los trabajadores (Observatorio Laboral, 2021).

Por último, en cuanto a las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, nuestro país sigue modelos como el de Brasil, España o Portugal en la materia. Al respecto, nuestra normativa establece que el empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, configurando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo. Para estos efectos, el empleador debe identificar y evaluar las

condiciones ambientales y ergonómicas del trabajo, de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Asimismo, el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados para el riesgo que se trata de mitigar o controlar, no pudiendo en caso alguno, cobrarles su valor. Por su parte, previo al inicio de las labores a distancia o de teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

Si bien, comparativamente, nuestra legislación es robusta en la materia, existen ciertos espacios de mejora, como, por ejemplo, en materia de protección de datos y cuestiones de privacidad, procurando resguardar y respetar la privacidad y el derecho de protección de datos personales. Por otro lado, desde un punto de vista organizacional, debe existir una adecuada infraestructura no solo computacional, sino que además deben existir tecnologías de la información y comunicación adecuadas para el correcto funcionamiento de la labor a distancia. Además, se deben incentivar las capacitaciones al interior de cada empresa, con el objeto de fortalecer la dinámica de equipos a distancia.

2. REGULACIÓN NACIONAL

A nivel mundial, la pandemia del Covid-19 afectó de manera transversal la forma de vivir. La imposibilidad de salir de nuestras casas y el peligro de contagio llevó a una digitalización de la educación, de la atención de salud (en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o condición lo permitía), de la justicia, del trabajo, entre otros. En Chile, este cambio comenzó de manera incipiente con los eventos ocurridos en octubre de 2019, a raíz de la crisis social y posteriormente se vio impulsado en el contexto pandémico. En esta línea, producto de la emergencia sanitaria, las industrias y empresas se vieron forzadas a implementar el uso de las tecnologías de la información (TIC) para poder continuar con sus respectivos procesos productivos, al menos parcialmente, con el objeto de no paralizar sus operaciones.

Una manera de pelear la situación antes descrita se manifestó a través del impulso de políticas de flexibilización

laboral, como fue el caso del trabajo a distancia o teletrabajo. En este contexto se publicó la Ley N°21.220, en marzo de 2020, incorporando un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del Código del Trabajo, denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”. Esta normativa vino a regular una modalidad de trabajo que no contaba con una regulación específica en nuestro ordenamiento jurídico, sin perjuicio de algunas menciones aisladas en la ley.

El presente capítulo, describe y analiza la regulación del teletrabajo o trabajo a distancia en Chile desde diferentes fuentes normativas: (i) legislación, en particular la Ley N°21.220; (ii) otras leyes; (iii) dictamen N°1389/007 de la Dirección del Trabajo; y (iv) reglamento del artículo 152 quáter letra m), contenido en el Decreto 18 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 2020.

I. Legislación

El teletrabajo y el trabajo a distancia han formado parte de la conversación desde hace algunos años, a nivel mundial y en Chile. En agosto del año 2018, el ex presidente Sebastián Piñera ingresó el proyecto de ley que vino a modificar el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (Boletín N°), anticipándose, de esta manera, a los cambios regulatorios en materia de flexibilidad laboral³. Pero no fue hasta el inicio de la pandemia, en el año 2020, que se volvió urgente una regulación suficiente sobre el tema, agilizándose la tramitación del mismo. En este sentido, el Congreso Nacional en marzo del mismo año y en un período de poco más de 20 días, despachó la Ley N°21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. A continuación, se analizan los preceptos de la Ley N°21.220, tomando en consideración diversos criterios:

a) Concepto de Teletrabajo

La Ley N°21.220 distingue qué se entiende por trabajo a distancia y teletrabajo:

i. Trabajo a distancia: definido en el artículo 152 quáter

ter letra g), como “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”⁴.

ii. Teletrabajo: el mismo artículo precedente establece que “se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”⁵.

b) Carácter Voluntario

La ley señala que estas modalidades de trabajo se pueden pactar al inicio de una relación laboral, o durante una relación ya iniciada, en el contrato de trabajo o en un anexo al mismo, pero en ningún caso puede significar un menoscabo de los derechos que el mismo Código del Trabajo le reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Asimismo, la ley establece que si el teletrabajo o trabajo a distancia se pacta al inicio de la relación laboral, siempre será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial. Por otro lado, si esta modalidad de trabajo flexible es acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral,

3. El principal objetivo del proyecto de ley, contenido en el informe de productividad, es contribuir mediante esta nueva legislación a generar un mayor nivel de empleabilidad de sectores vulnerables y/o marginados del mercado laboral tradicional. Con este propósito, esta iniciativa de ley tiene por objetivo facilitar las condiciones para que los trabajadores puedan acceder a prestar servicios personales bajo condiciones de dependencia y subordinación desde sus hogares u otro lugar diferente a las dependencias de la empresa, buscando, de este modo, incrementar las tasas de empleabilidad de sectores de la población con baja participación en el mercado laboral, como son los trabajadores con discapacidad, adultos mayores y personas con responsabilidades familiares, entre otros. Asimismo, mediante esta iniciativa se busca disminuir el desempleo en regiones alejadas, toda vez que se apunta, entre otras cosas, a que el trabajo pueda ser realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. De esta manera, personas que actualmente viven en lugares alejados de centros urbanos podrán acceder al empleo formal desde diferentes puntos del país. Un tercer objetivo central dice relación con la necesidad de que la legislación laboral permita compatibilizar y acercar trabajo y familia. Es así como el proyecto de ley permite que hombres y mujeres consigan conciliar sus trabajos con sus responsabilidades familiares, tanto respecto de los hijos menores de edad, como de otros miembros de la familia (como adultos mayores o familiares con necesidad de cuidados médicos). Por su parte, también se pretende dar un paso importante en materia de corresponsabilidad familiar, al facilitar que tanto hombres como mujeres puedan participar de forma activa en las responsabilidades del hogar, el cuidado de los hijos y otros miembros de la familia. Esta modalidad de trabajo ofrece la posibilidad de adecuar la jornada laboral o las necesidades de cada trabajador, permitiéndoles tener una mayor presencia familiar sin descuidar su desarrollo laboral y profesional. En consonancia con lo anterior, esta iniciativa legal propende a facilitar la compatibilización del trabajo remunerado y la vida privada, toda vez que permite que los trabajadores a distancia puedan armonizar el trabajo con otros aspectos de su vida, como la realización de deporte u otros hobbies, que contribuyen a una vida más saludable.

4. Ley N°21.220 (2020), artículo 152 quáter letra g).

5. Ley N°21.220 (2020), artículo 152 quáter letra g).

cualquiera de las partes podrá volver unilateralmente a las condiciones pactadas originalmente en el contrato de trabajo, siempre mediante previo aviso –por escrito– con una anticipación de 30 días, al menos, tal como establece el artículo 152 quáter letra i).

c) Equipamiento del trabajador a distancia

El artículo 152 quáter letra l) establece que todos los equipos, herramientas y materiales que sean necesarios para prestar los servicios bajo esta modalidad, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador. Además, el empleador estará a cargo de los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, y en ningún caso podrá obligar al teletrabajador a utilizar elementos de su propiedad. Las condiciones específicas de seguridad y salud, se regulan en un reglamento dictado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se desarrollará más adelante.

d) Estipulaciones del contrato

En cuanto a las cláusulas que debe contener el contrato de trabajo, o el anexo correspondiente, el artículo 152 quáter letra k) establece que deben tenerse en consideración las estipulaciones del artículo 10 del Código del Trabajo⁶, y adicionalmente, debe contener lo siguiente:

i. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último

caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

ii. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter letra h), lo que deberá expresarse.

iii. El periodo de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.

iv. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

v. 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.

vi. El tiempo de desconexión.

e) Condiciones del empleo

En primer lugar, en cuanto al lugar de prestación de servicios, el artículo 152 quáter letra h) establece que las partes podrán pactar que las labores se desarrollen en el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Sin perjuicio de lo anterior, si los servicios son susceptibles de ser prestados en diferentes lugares, las partes podrán

6. Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: (i) lugar y fecha del contrato; (ii) individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; (iii) determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias; (iv) monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; (v) duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se atenderá lo dispuesto en el reglamento interno; (vi) plazo del contrato, y (vii) demás pactos que acordaren las partes.

pactar que el trabajador elija libremente donde prestar sus servicios. El mismo artículo en su inciso final señala que no será considerado trabajo a distancia o teletrabajo las labores desarrolladas por el trabajador en lugares habilitados y facilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

En materia de jornada, esta se encuentra regulada por las normas del Capítulo IV del Libro I del mismo Código, con las excepciones contenidas en el artículo 152 quáter letra j). La ley dispone que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, y, además, puede ser combinado con tiempos de trabajo presencial en instalaciones de la empresa. Por su parte, el trabajador a distancia podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permitan, con respeto a los límites máximos de jornada diaria y semanal que establece el Código en los artículos 22 y 28, y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4º del Capítulo IV del Libro Primero. Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo, en virtud de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 22.

f) Protección en materia de seguridad

La ley remite la protección en materia de seguridad y salud a un reglamento, el cual se analiza más adelante.

g) Otros derechos

La ley garantiza el derecho a desconexión, tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su

horario, o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo. El derecho a desconexión es entendido como un tiempo, de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas, en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Igualmente, el derecho a desconexión se extiende a los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Por otro lado, el artículo 152 quáter letra ñ) establece que el trabajador sujeto a las normas de esta ley siempre podrá acceder a las actividades de la empresa, y participar de las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado.

II. Otras leyes en el ordenamiento chileno que regulan el teletrabajo

La Ley N°21.220 no es la única ley en nuestro ordenamiento jurídico que hace referencia al teletrabajo y trabajo a distancia. En esta línea, el año 2001 se incorporó al artículo 22 del Código del Trabajo, una referencia a este tipo de trabajadores. La Ley N°19.759, publicada el 05 de octubre de 2001, incorporó un nuevo inciso al artículo señalado: “asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”⁷. Si bien no habla expresamente de trabajadores a distancia o teletrabajadores, sí hace referencia al uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones, que se traducen en la esencia de esta modalidad de trabajo.

Por su parte, la Ley N°21.391, publicada el 21 de noviembre de 2021, incorporó al Código del Trabajo el artículo 206 bis en el Título II, en materia de protección a la paternidad, maternidad y vida familiar. Su objeto es

7. Ley 21.220 (2020), artículo 152 quáter letra g).

regular el teletrabajo para aquellos trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar, o que sean menores de 12 años, y para aquellos que tengan bajo su cuidado personas con discapacidad, para el caso en que la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia. Se traduce como un deber para el empleador de ofrecer esta modalidad de trabajo, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita, sin reducción de remuneración, y en el caso de que ambos padres trabajadores tengan el cuidado de los niños o niñas, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá realizar el trabajo bajo esta modalidad.

La regulación plantea que, en cuanto a los menores de 12 años, la circunstancia deberá acreditarse mediante una declaración jurada de que el trabajador ejerce dicho cuidado sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta. En cuanto a las personas con discapacidad, la circunstancia deberá acreditarse a través del certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad. Con todo, la modalidad de trabajo se mantendrá durante la vigencia de las condiciones que la misma ley establece, pero podrá pactarse de común acuerdo la continuidad.

III. Dictamen

a) Contrato de trabajo a distancia y teletrabajo - Concepto

El Dictamen 1389/007 de la Dirección del Trabajo, de 08 de abril de 2020 fija el sentido y alcance de la Ley N°21.220. Como cita el Mensaje, “la ley busca hacerse cargo del uso de los avances tecnológicos y nuevas for-

mas de comunicación, como herramientas de inclusión laboral, permitiendo el desarrollo integral de los trabajadores, sin que ello signifique un menoscabo en las condiciones laborales y salariales, que debe considerarse como principio rector al momento de interpretación de la ley”⁸.

El Dictamen comienza haciendo referencia a las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo, el momento en el que se puede pactar esta modalidad y la voluntariedad que se requiere para pactarla. Todos estos elementos fueron enunciados anteriormente en el apartado referido a la legislación, en particular, la Ley N°21.220.

b) Irrenunciabilidad de derechos laborales y prohibición de menoscabo

La Dirección del Trabajo hace referencia a la irrenunciabilidad de los derechos y a la prohibición de menoscabo de los mismos. En este contexto, relaciona lo establecido en el artículo 152 quáter letra g) con el artículo 5 del mismo Código del Trabajo, en cuanto el primero establece que la suscripción de un contrato de trabajo a distancia –o el correspondiente anexo– en ningún caso puede significar un menoscabo a los derechos que el Código de la materia reconoce a los trabajadores. De esta forma, el referido artículo 5 establece:

“el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato

8. Dictamen 1389/007, p.2.

de trabajo.

Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.”

En este sentido, la Dirección advierte que el legislador, al establecer la prohibición de menoscabar, refuerza la norma del inciso segundo del artículo recién citado, conforme al cual los derechos que establecen las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato. La autoridad entiende que el legislador ha adoptado medidas específicas con el objetivo de facilitar el ejercicio de otros derechos laborales en el marco de la Ley N° 21.220. En relación a lo anterior, el empleador tiene el deber legal, en virtud del artículo 152 quáter letra n), de informar por escrito al trabajador la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al momento de inicio de las labores. Adicionalmente, de conformidad con el artículo 152 quáter letra ñ), el trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones y dependencias de la empresa, y participar en las actividades colectivas que se realicen.

c) Lugar en que se prestarán servicios bajo modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo

En cuanto al lugar de prestación de servicios, la Dirección del Trabajo destaca la regulación específica que proporciona el legislador sobre esta materia. Del artículo 152 quáter letra h), se desprenden las dos alternativas de acuerdo que pueden alcanzar las partes: (i) domicilio del trabajador u otro sitio determinado; o (ii) que el trabajador elija libremente donde ejercer las funciones (siempre y cuando conforme a la naturaleza de los servicios, resulte posible).

Conforme al inciso segundo del artículo 152 quáter letra h), que establece que “no se considerará trabajo a

distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa”. La autoridad destaca que para determinar si se está frente a un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, lo determinante será la prestación de servicios en espacios físicos distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. En este sentido, no constituirá trabajo a distancia o teletrabajo la prestación de servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

d) Jornada de Trabajo

En materia de jornada de trabajo, el legislador fija una serie de reglas para diferentes supuestos. De esta forma, la Dirección del Trabajo efectúa la siguiente distinción:

i. Trabajo a distancia y teletrabajo sujeto a jornada de trabajo

Conforme al artículo 152 quáter letra j) del Código del Trabajo, las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo están sujetas a las reglas generales contempladas en el Capítulo IV del Libro I del mismo cuerpo legal, con las excepciones y modalidades establecidas en la misma disposición. Es decir, regirán los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo en materia de duración y distribución de jornada, y los artículos 35 y 38 del mismo Código en materia de descanso semanal. El mismo artículo 152 quáter letra j) establece que el trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, estando las partes facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial en instalaciones de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

La Dirección del Trabajo puntualiza “en el caso en que se acuerde combinar dichos tiempos, las partes podrán

acordar alternativas entre las que podrá optar el trabajador, debiendo constar dicha circunstancia en el contrato de trabajo o en el anexo respectivo⁹. En cualquier circunstancia, el trabajador deberá comunicar al empleador con una semana de anticipación, al menos, la alternativa de combinación que escogió.

Sea que estemos ante trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá aplicar, a su costo, un mecanismo que permita fidedignamente registrar el cumplimiento de la jornada de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 33 del Código del Trabajo, y los Dictámenes Ord. N°1140/27 y N°5849/133. Dichas normas tienen por objeto actualizar la doctrina en materia de control de asistencia, entendiendo el avance tecnológico e incorporándolo en la materia. Es por esto que se permite el registro de asistencia de forma remota para los trabajadores que prestan servicios fuera de las dependencias de la empresa, pero debe ser autorizado previamente por la Dirección del Trabajo. Asimismo, el organismo destaca que puede compatibilizarse con otro método, destinado a aquellos trabajadores que prestan funciones físicamente en la empresa.

ii. Contrato de teletrabajo con exclusión de la limitación de jornada de trabajo

En virtud de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 152 quáter letra j) del Código del Trabajo, y el inciso cuarto del artículo 22, estando frente a un teletrabajador, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, dicha disposición enfatiza que se presume que el trabajador está afecto a jornada ordinaria cuando el empleador ejerce una supervisión o control funcional sobre la for-

ma y oportunidad en que se desarrollan las labores. En esta materia, la Dirección pone especial énfasis en que, a la luz de lo dispuesto en el artículo 22 del Código y la doctrina plasmada en los Dictámenes Ord. N°576/8, Ord. N°7313/246, Ord. N°2195/071, Ord. N°3358/57 y Ord. N°594/75, “la exención de los límites de la jornada de trabajo se encuentra vinculada principalmente con el hecho que el trabajador no se encuentre afecto a fiscalización superior inmediata”¹⁰, lo que tiene directa relación con lo referido en el inciso cuarto del artículo 152 quáter letra j) del Código del Trabajo. Es decir, existe jornada cuando el empleador ejerce supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

En esta línea, la Dirección del Trabajo ha delimitado lo que se entiende por “fiscalización superior inmediata”. De esta forma, el Servicio ha establecido la concurrencia de los siguientes elementos copulativos¹¹:

- a. crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa una supervisión o control de los servicios prestados;
- b. que esa supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento; y
- c. que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor¹².

El Servicio enfatiza en que la fiscalización superior inmediata debe considerar el avance de la tecnología, que

9. Dictamen 1389/007, p.5.

10. Dictamen 1389/007, p.6.

11. Dictamen Ord. N°576/8.

12. Dictamen 1389/007, p.7.

permita un control funcional y directo en cuanto a la forma y oportunidad en que el trabajador desarrolla sus labores.

e) Trabajo a distancia, teletrabajo y derechos fundamentales

La Dirección del Trabajo también se refiere a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiendo que el empleador puede ejercer un control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores. En este sentido, los pactos de teletrabajo y trabajo a distancia no pueden implicar un menoscabo a los derechos reconocidos por el Código del Trabajo, en consideración al inciso primero del artículo 5 citado anteriormente. En esta línea, la Dirección plantea que “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, particularmente cuando pudiera afectar la intimidad, la vida privada o la honra”¹³. Adicionalmente, la doctrina del Servicio, plasmada en los Dictámenes Ord. N°2210/035 y N°2856/162 establece que los derechos fundamentales amparan espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando una condición jurídica irrenunciable e irreducible, que rige en cualquier ámbito, incluido el laboral.

En consideración de lo anterior, la Dirección destaca que el empleador debe adoptar todos los resguardos necesarios para no afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, en el marco de un trabajo a distancia o teletrabajo, teniendo presente que el uso indiscriminado, o un ejercicio intensivo de las facultades del empleador, bajo un escenario tecnológico, podría afectar los lí-

mites del espacio personal del trabajador. Finalmente, el Servicio señala que las facultades de supervisión y control deben ejercerse siempre con conocimiento pleno del trabajador. Es decir, el trabajador debe conocer las medidas fijadas, velando por el principio de proporcionalidad en la aplicación de estas, y con pleno resguardo a su esfera privada y vida íntima.

f) Derecho a descanso y derecho a desconexión

En materia de derecho al descanso y desconexión, los trabajadores a distancia y teletrabajadores deben ejercerlo conforme a lo establecido en los artículos 35 y siguientes del Código del Trabajo. En esta materia, la doctrina del Servicio, en el Dictamen Ord. N°4603/262 establece que la circunstancia de laborar en un régimen excluido de los límites de jornada (como establece el inciso cuarto del artículo 22 para este tipo de trabajadores) no los priva del derecho a descanso semanal que consagra la normativa vigente. En tanto, en materia de desconexión, la Dirección establece que ésta es aplicable tanto a trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario, así como también a los trabajadores excluidos de limitación de jornada. El derecho a desconexión se traduce en que “durante un lapso de al menos 12 horas continuas, en un periodo de 24 horas, dichos dependientes no estarán obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador. Por su parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones, impartir órdenes u otro tipo de solicitudes en aquellos días en que los trabajadores hagan uso de descanso, permisos o feriado anual”¹⁴.

g) Obligación del empleador de proveer las

13. Dictamen 1389/007, p.7.

14. Dictamen 1389/007, p.8.

condiciones para la prestación de servicios a distancia y teletrabajo

En cuanto a la obligación del empleador de proveer las condiciones para la prestación de servicios a distancia y teletrabajo, el artículo 152 quáter letra l) del Código del Trabajo señala que los equipos, herramientas, elementos de protección personal y los materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo, deben ser proporcionados por el empleador al trabajador. Así, el empleador es responsable de adoptar las medidas que garanticen el normal desempeño de las funciones, lo que se materializa en la entrega de los equipos y materiales, y en costear la operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los mismos. En este sentido, las partes podrán pactar el pago de asignaciones a propósito del uso de internet, energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas. Finalmente, en el caso de los trabajadores que prestan servicios tanto en las dependencias de la empresa, como fuera de ellas, podrán incluir el costo de traslado en los gastos necesarios de operación, considerando ese tiempo dentro de la jornada, para cómputos del tiempo de trabajo.

h) Deber general de protección del empleador en el marco de la prestación de servicios a distancia y teletrabajo

La Dirección del Trabajo hace referencia al deber general de protección del empleador en el marco de la prestación de servicios a distancia y teletrabajo, regidas por el artículo 152 quáter letra m). De acuerdo a esta disposición legal, las condiciones específicas de seguridad y salud de los trabajadores a distancia se regirán por el reglamento respectivo, dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al que se hará referencia en profundidad en un apartado posterior.

i) Contenidos mínimos del contrato de trabajo a distancia y el contrato de teletrabajo

El Dictamen hace referencia a los contenidos mínimos del contrato de trabajo a distancia y el contrato de teletrabajo, materia regulada en el artículo 152 quater letra k). Dicha disposición prescribe que este contrato de trabajo debe cumplir con las cláusulas ordinarias del artículo 10 y las cláusulas que el mismo artículo 152 quater letra k) enumera. En esta materia, la Dirección del Trabajo destaca que el contrato de trabajo es consensual, y por lo mismo, la existencia de trabajo a distancia o teletrabajo requiere únicamente del acuerdo de las partes. Sin perjuicio de lo anterior, relativo a la obligación de escriturar este tipo de contratos, el Servicio puntualiza “que su escrituración se regirá por las reglas generales establecidas en el artículo precedentemente señalado, es decir, dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador, o 5 días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicios determinados o de una duración inferior a 30 días”. En tal sentido, si el contrato no se escritura dentro del plazo fijado por el legislador, el empleador podrá ser sancionado con una multa a beneficio fiscal, de 1 a 5 UTM; y, además, se presumirá legalmente que las estipulaciones del contrato son aquellas que declare el trabajador. Es importante precisar que las obligaciones mencionadas en este párrafo tienen lugar independientemente de que esta modalidad de trabajo se pacte al inicio de la relación laboral o con posterioridad a la vigencia de la misma.

j) Derecho de reversibilidad de las modalidades de contrato de trabajo a distancia y teletrabajo

La Dirección se refiere a la reversibilidad de las modalidades de contrato de trabajo a distancia y teletrabajo, materia regulada en el artículo 152 quáter letra i) del Código del Trabajo. Dicho precepto reconoce el derecho de las partes para volver a la modalidad de trabajo pre-

sencial, pero la forma de hacerlo dependerá del momento en que se haya pactado esta modalidad. Cuando el trabajo a distancia o teletrabajo se ha acordado con posterioridad al inicio de la vigencia de la relación laboral, la modalidad presencial puede ser reinstaurada por decisión unilateral de cualquiera de las partes, con un aviso previo de al menos 30 días de anticipación. En cambio, si esta modalidad de trabajo fue establecida al inicio de la relación laboral, la instauración de la modalidad presencial siempre requerirá un acuerdo de ambas partes.

k) Registro y fiscalización de los contratos de trabajo a distancia y teletrabajo

En cuanto al registro y fiscalización de los contratos de trabajo a distancia y teletrabajo, el artículo 152 quáter letra o) establece que dentro de los 15 días siguientes al que las partes acuerden sujetarse a esta modalidad de trabajo, el empleador debe registrar electrónicamente el pacto respectivo, ante la Dirección del Trabajo, quien debe remitir copia al registro de la Superintendencia de Seguridad Social y organismos administradores de la Ley N°16.744. En relación a la fiscalización, por otro lado, se encuentra radicada en la misma Dirección, y en los Servicios respectivos a los cuales la ley les otorga las facultades necesarias.

l) Vigencia

En cuanto a la vigencia de la Ley N°21.220, la Dirección ilustra sobre las normas transitorias que regulan la materia. De lo dispuesto en el artículo segundo transitorio se desprende que la ley regirá desde el 1 de abril del año 2020, fecha desde la cual se contabilizó el plazo para dictar el reglamento del artículo 152 quáter letra m), publicado el 3 de julio del año 2020.

Por otro lado, las empresas dispusieron de un plazo de 3 meses, contado desde la vigencia de la ley para ajustarse

a la normativa respecto de los trabajadores que, con anterioridad a la vigencia de la ley, ya prestaban servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo.

En consideración a lo que señala el artículo tercero transitorio, la Dirección puntualiza que, transcurrido un año desde la entrada en vigencia de la ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe relativo a la evaluación de la implementación y la aplicación de sus disposiciones.

IV. Reglamento

Como último cuerpo legal en materia de regulación del trabajo a distancia o teletrabajo, se encuentra el reglamento del artículo 152 quáter m) del Código del Trabajo, publicado el 3 de julio del año 2020. Esta normativa establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, a las que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744.

El reglamento establece que se regirá por los mismos conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo que contempla la ley. Por otro lado, reitera que los trabajadores que pacten esta modalidad, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida, según el artículo 2 del reglamento. Asimismo, se establece que todo aquello que no esté regulado expresamente por el reglamento, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Decreto Supremo N°592 del año 1999 del Ministerio de Salud; y los Protocolos de Vigilancia de la Exposición a Factores de Riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el mismo Ministerio, en todo aquello que sea aplicable.

En cuanto a las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, el artículo 3 establece que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores que presten servicios en esta modalidad. Para lo anterior, deberá gestionar los riesgos con motivo de esta modalidad de prestación de servicios convenida. El segundo inciso del mismo artículo dispone “en los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de este, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5 y 42 del Decreto Supremo N° 594 del año 1999, del Ministerio de Salud”. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos. Por tanto, el reglamento extiende la protección del trabajador al núcleo familiar que viva en el lugar en el que el trabajador desempeñe sus funciones.

Adicionalmente, la ley establece que el empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, configurando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo, en virtud del artículo 4 del reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, no será necesaria la confección de esta matriz en el caso de que se hayan pactado la prestación de servicios en un lugar libremente elegido por el trabajador. No obstante, el empleador de igual manera debe comunicar los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de protección que debe observar y los requisitos mínimos de seguridad que deben ser considerados para ejercer las labores en el lugar escogido por el trabajador.

Para efectos de crear la matriz, el empleador debe identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del trabajo, de acuerdo con las características del

puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en concordancia con lo establecido en el artículo 5 del referido reglamento. En esta línea, el organismo administrador deberá poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos, que será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo. Estos últimos tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores. En base a esta evaluación y en el plazo máximo de 30 días contados desde la fecha de recepción del instrumento de evaluación, el empleador deberá confeccionar la matriz, en cumplimiento de lo establecido en el inciso final del artículo 5.

Confeccionada la matriz, el empleador, por un lado, tiene la obligación de implementar un programa que contenga las medidas preventivas y correctivas, además de aquellas de ejecución inmediata. Por otro lado, el trabajador debe observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo, con enfoque en evitar perjuicios a su grupo familiar, según el artículo 6. La aplicación de las medidas preventivas deberá cumplir con el orden de prelación establecido en el artículo 7:

- i) eliminar los riesgos;
- ii) controlar los riesgos en su fuente;
- iii) reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
- iv) en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 8 establece que el empleador deberá cumplir con entregar la información

mínima contenida en el mismo.

a) Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

- i.** espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo;
- ii.** condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura;
- iii.** condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo;
- iv.** mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso;
- v.** herramientas de trabajo que se deberán emplear; y
- vi.** tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.

c) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

d) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.

e) Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

Una vez que el empleador haya cumplido con lo anterior, deberá efectuar una capacitación al trabajador, que trate sobre las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presentes para desempeñar sus labores. Esta deberá consistir en un curso presencial o a distancia, de al menos 8 horas, y en donde se abarquen temas como los factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores, efectos a la salud por la exposición a factores de riesgo y medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.

Con los riesgos evaluados y la capacitación lista, el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados para el riesgo que se trata de mitigar o controlar, no pudiendo en caso alguno, cobrarles su valor. Los elementos de protección personal solo deberán ser utilizados cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse de manera suficiente por medio de otras medidas de control.

Finalmente, el empleador, según el artículo 11 del reglamento, tiene la obligación de realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo y de la eficacia de las acciones programadas, aplicando mejoras en los casos que se requiera.

3. REGULACIÓN INTERNACIONAL

El trabajo a distancia y teletrabajo como modalidades de trabajo flexible cobraron importancia durante el año 2020, sin embargo, su discusión y regulación –en ciertos casos- son parte de la conversación desde hace más de 15 años. Si bien la crisis de emergencia sanitaria asociada al Covid-19 marcó un antes y un después en la manera de trabajar y prestar servicios, la experiencia comparada nos muestra que existen países cuya regulación tiene origen con anterioridad a la pandemia, ya sea incorporando un modelo normativo especialmente diseñado para la regulación del teletrabajo, o a través de otros mecanismos, como convenios colectivos y políticas públicas.

En esta línea, a continuación, se describe la regulación de Francia, Portugal, España, Irlanda, Brasil, Argentina, México y Perú, considerando una serie de parámetros objetivos, tales como: concepto de teletrabajo; carácter

voluntario; equipamiento del trabajo a distancia; estipulaciones del contrato; condiciones del empleo; derechos colectivos; protección en materia de higiene y seguridad; jornada de trabajo y descanso; obligaciones del empleador y del trabajador; entre otros aspectos.

I. FRANCIA

Francia incorporó un marco regulatorio del teletrabajo a través de la vía legislativa, y no a través de un convenio colectivo. La incorporación del concepto de teletrabajo al ordenamiento jurídico francés ha sido gradual. En primer lugar, se rige por el Acuerdo Marco Europeo de 2002 (AMET). Posteriormente, con la Ordenanza N° 2017-1387 de 22 de septiembre de 2017, el gobierno francés modificó el Código del Trabajo con el propósi-

to de configurar el teletrabajo como una modalidad de trabajo fácil de implementar por las empresas y de solicitar por los trabajadores. Finalmente, las aclaraciones que proporciona la ordenanza fueron codificadas en los artículos L.1222-9 a L.1222-11 del Código del Trabajo. En este orden de ideas, a continuación, se examina el contenido de los artículos mencionados.

a) Concepto de teletrabajo

El teletrabajo se define como “toda forma de organización del trabajo en la que un trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empleador, es realizado por un trabajador fuera de estos locales de forma voluntaria utilizando tecnologías de la información y de la comunicación”. Lo anterior, con independencia de que realice el teletrabajo al momento de su contratación o con posterioridad.

b) Carácter Voluntario

El teletrabajo se puede constituir mediante un convenio colectivo o mediante una carta redactada por el empleador, previa consulta al Comité Económico y Social existente. A falta de convenio colectivo o estatuto, las partes pueden adoptar el teletrabajo por cualquier medio, sin necesidad de formalidades especiales.

Por otro lado, ante una circunstancia excepcional o fuerza mayor, en particular, la amenaza de epidemia, el teletrabajo puede ser considerado como una “adecuación al puesto de trabajo necesaria para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados”.

c) Equipamiento del trabajador a distancia

El Código del Trabajo francés no hace referencias al

equipamiento del teletrabajador, por lo que en esta materia debemos remitirnos al Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. En particular, éste establece que todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos con claridad antes de iniciar el teletrabajo. Asimismo, establece que, por regla general el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el trabajador utiliza su propio equipo para realizar sus labores.

En esta línea, se establecen una serie de deberes del empleador y trabajador en relación a los equipos necesarios para el teletrabajo. Por un lado, el empleador tiene el deber de cubrir los costos directamente originados por el trabajo, especialmente aquellos ligados a las comunicaciones, si el teletrabajo se realiza de manera regular. Además, el empleador debe dotar al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. Por su parte, el empleador tiene la responsabilidad, conforme la legislación nacional y convenios colectivos, en todo lo referente a los costos ligados a pérdida o desperfectos de equipos y datos utilizados por el teletrabajador.

En cambio, el teletrabajador debe cuidar los equipamientos que el empleador le ha proporcionado, y no podrá recoger ni difundir material ilícito por medio de internet. Por último, el empleador está obligado a informar al trabajador sobre cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas informáticas o servicios de comunicación electrónica y de las sanciones en caso de incumplimiento de tales restricciones.

d) Estipulaciones del contrato

Tratándose de un acuerdo colectivo aplicable, o en su defecto, la carta redactada por el empleador debe contener las siguientes estipulaciones:

i. Las condiciones para el teletrabajo, en espe-

cial, en caso de un episodio de contaminación¹⁵.

ii. Las modalidades de aceptación por el trabajador de las condiciones de implementación del teletrabajo.

iii. Los procedimientos para controlar el tiempo de trabajo o regular la carga de trabajo.

iv. Los procedimientos de acceso de los trabajadores discapacitados a una organización de teletrabajo.

v. Las condiciones de acceso de las trabajadoras embarazadas a una organización de teletrabajo.

e) Condiciones del empleo

El teletrabajador tiene los mismos derechos que el trabajador por cuenta ajena que realiza su trabajo en las dependencias de la empresa. Es decir, el teletrabajo no puede implicar un menoscabo en las reglas aplicables a otros empleados que se desempeñan de manera presencial. Además, la negativa respecto a aceptar un puesto de teletrabajo no es motivo de extinción del contrato de trabajo.

f) Derechos colectivos

En materia de derechos colectivos, los trabajadores gozan de los mismos derechos que el resto de los empleados de la empresa.

g) Protección en materia de higiene y seguridad

En el Código del Trabajo francés no existe norma en

particular sobre esta materia. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador debe cumplir con la obligación general de seguridad y protección de los trabajadores. Por otro lado, se presume que un accidente ocurrido en el lugar donde se ejerce el teletrabajo, y durante el ejercicio de la actividad profesional, es un accidente de trabajo.

h) Otros derechos

El empleador debe otorgar prioridad al teletrabajador para ocupar o retomar un puesto de manera presencial que tenga relación a sus calificaciones y aptitudes profesionales e informarle de la disponibilidad de cualquier puesto de esta naturaleza.

Adicionalmente, el empleador debe organizar una entrevista anual, referida a las condiciones y actividades del trabajador y su carga laboral.

II. PORTUGAL

Portugal regula el teletrabajo en el Código del Trabajo, en la sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, denominada “Teletrabajo”¹⁶. A continuación se examinará el contenido de la regulación.

a) Concepto de Teletrabajo

Se entiende por teletrabajo la prestación de trabajo en régimen de subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa del empleador, mediante el uso de tecnologías de información y comunicación. El teletrabajo podrá implementarse en la relación laboral

15. Mencionado en el artículo L.223-1 del Código Ambiental, y las condiciones para volver a la ejecución del contrato de trabajo sin teletrabajo.

16. La última modificación al cuerpo legal en esta materia fue el 06 de diciembre de 2021 con la Ley N°83/2021.

de un trabajador de la empresa u otro admitido para estos efectos.

b) Instrumentos de Trabajo

El empleador es responsable de proporcionar al trabajador los equipos y sistemas necesarios para la realización del trabajo y la interacción entre los mismos, debiendo especificarse en el contrato de trabajo. Estos instrumentos pueden ser proporcionados directamente o adquiridos por el trabajador, siempre con el acuerdo del empleador en relación a sus características y precios.

El empleador debe indemnizar íntegramente todos los gastos adicionales que, de manera verídica, el trabajador demuestre haber incurrido como consecuencia directa de la adquisición o utilización de los equipos y sistemas informáticos o telemáticos necesarios para la realización del trabajo¹⁷. Lo anterior, incluye los costos energéticos y la red instalada en el lugar de trabajo. Por otro lado, se consideran gastos adicionales los correspondientes a la adquisición de bienes o servicios que el trabajador no poseía antes de la celebración del contrato. Por su parte, las condiciones para el uso de los equipos más allá de las necesidades del servicio se rigen por el reglamento interno.

Por último, se establece que la aplicación de cualquier sanción al trabajador por el uso de equipos y sistemas más allá de las necesidades del servicio, constituye infracción grave.

c) Estipulaciones del contrato

La implementación del régimen de teletrabajo dependerá siempre de un acuerdo escrito, que puede estar incluido

en el contrato o ser independiente del mismo. En cualquier caso, debe contener:

- i. la identificación, firmas y domicilio o sedes de las partes;
- ii. el lugar donde el trabajador realizará habitualmente su trabajo, el cual se considerará, para todos los efectos legales, como su lugar de trabajo;
- iii. el periodo normal de trabajo diario y semanal;
- iv. horario de trabajo;
- v. actividad contratada, indicando la categoría correspondiente;
- vi. remuneración a que tendrá derecho el trabajador, incluidas las prestaciones complementarias y accesorias;
- vii. titularidad de las herramientas de trabajo, responsable de su instalación y mantenimiento;
- viii. frecuencia y forma de realización de los contactos presenciales.

d) Protección en materia de higiene y seguridad

La práctica del teletrabajo en actividades que impliquen el uso o contacto con sustancias y materiales peligrosos para la salud o la integridad física del trabajador queda prohibida, salvo que se realice en instalaciones certificadas para esos efectos.

Por otro lado, el empleador debe organizar de manera específica y apropiada los medios necesarios para cumplir con sus responsabilidades en materia de salud y se-

17. El pago de la compensación prevista debe efectuarse inmediatamente después de que el trabajador haya incurrido en dichos gastos. Además, para efectos fiscales, se considera un gasto para el empleador y no constituye renta para el trabajador.

guridad en el trabajo, con pleno respeto a la privacidad del trabajador.

En relación con las responsabilidades el empleador debe promover la realización de exámenes de salud en el trabajo. Estos exámenes deben ser de carácter anual, con el objetivo de evaluar la aptitud física y psíquica del trabajador para el desempeño de sus labores, el impacto de ésta y las condiciones en que se presta, sumado también a las medidas preventivas que correspondan caso a caso.

Además, el trabajador debe facilitar el acceso al lugar de trabajo a los profesionales designados por el empleador, quienes tendrán a su cargo la evaluación y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El control debe realizarse dentro de un horario previamente acordado, entre las 9hrs y las 19hrs, siempre dentro de la jornada de trabajo.

En cuanto al régimen legal de reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en un régimen de teletrabajo debe considerarse el lugar de trabajo como el lugar elegido por el trabajador para realizar su actividad habitual, y por jornada laboral aquella en la que, de forma demostrable, se encuentra trabajando para el empleador.

e) Jornada de trabajo y descanso

Según las estipulaciones del contrato, se debe establecer la jornada de trabajo, diaria y semanal, la cual no puede superar los límites de jornada normal de trabajo para trabajadores regulares. Por otro lado, en cuanto al descanso, el empleador debe respetar la intimidad del trabajador, el horario de trabajo y tiempos de descanso.

f) Condiciones del empleo

La misma regulación establece diferentes condiciones

para el empleo mediante teletrabajo, otorgándole al trabajador en esta modalidad una serie de derechos en el ejercicio de su labor.

En este sentido, el contrato define el régimen de permanencia o alternancia del trabajo a distancia y trabajo presencial, de manera que se pueden combinar ambas modalidades de trabajo. Si la propuesta de convenio de teletrabajo procede del empleador, la oposición del trabajador no deberá ser motivada, y la negativa no podrá constituir causa de despido ni aplicación de sanción alguna. En la misma línea, en caso de que la actividad contratada con el trabajador sea compatible con el régimen de teletrabajo, la propuesta de acuerdo realizada por el trabajador solo podrá ser denegada por el empleador mediante un escrito, y con indicación del motivo de la denegación.

En segundo lugar, en materia de duración y extinción del contrato de trabajo, el contrato puede celebrarse por tiempo determinado o indefinido. Si se opta por un contrato a tiempo determinado, no puede exceder de 6 meses, renovándose automáticamente por períodos iguales si ninguna de las partes declara por escrito, hasta 15 días antes de su finalización, que no tiene intención de renovar el contrato. En cambio, si se opta por un contrato a tiempo indefinido, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato mediante comunicación escrita, la que surtirá efecto a los 60 días siguientes. Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera de las partes puede denunciar el acuerdo durante los primeros 30 días contados desde la celebración del mismo. Por otro lado, al término del acuerdo de teletrabajo en el marco de un contrato de duración indefinida, o cuyo término no haya sido alcanzado, el trabajador podrá reanudar la actividad en régimen presencial, independiente de su categoría, antigüedad y demás derechos reconocidos a los trabajadores en régimen presencial con idénticas funciones y duración del trabajo.

Finalmente, en lo que respecta a la igualdad de derechos

y deberes de los teletrabajadores con los trabajadores de la empresa con la misma categoría o con idéntica función, alcanza a la formación, promoción profesional, la limitación de las horas de trabajo, períodos de descanso, protección de la salud y seguridad en el trabajo, compensación por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y acceso a la información de las estructuras representativas de los trabajadores.

III. ESPAÑA

El ordenamiento jurídico español incorporó una regulación específica sobre el teletrabajo a través del Real Decreto-Ley 28/2020, de fecha 22 de septiembre de 2020, producto del impacto de la pandemia. Previo a dicha fecha, esta modalidad de trabajo se regía por el Estatuto de Trabajadores, cuya última modificación fue el año 2012. A continuación, se enuncian los principales preceptos del Real Decreto-Ley, cuyo ámbito de aplicación son las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular. En este sentido, la ley entiende que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

a) Concepto de Teletrabajo

Según la regulación española, se entenderá por trabajo a distancia una forma de organización del trabajo, o de realización de la actividad laboral, conforme a la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Por otro lado, la ley define teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación. Por último, el trabajo presencial es aquel trabajo que se

presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

b) Carácter Voluntario

El trabajo a distancia será voluntario para el trabajador y el empleador, requiriendo la firma del acuerdo de trabajo a distancia. La negativa del trabajador a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia, que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra, que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones del trabajo. Por su parte, la misma norma refuerza la voluntariedad del teletrabajo y destaca que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador.

c) Equipamiento del trabajador a distancia

En materia de equipamiento, las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente, se garantiza la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

Por otro lado, el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, por parte del trabajador. Por su parte, desde la perspectiva del trabajador, este deberá cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa, en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

d) Estipulaciones del contrato

El acuerdo de trabajo a distancia puede pactarse en el contrato de trabajo inicial, o en un momento posterior, pero siempre deberá realizarse por escrito, y deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. Por otro lado, el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia es el siguiente:

- i.** 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.
- ii.** Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- iii.** Horario de trabajo, y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- iv.** Porcentaje y distribución entre trabajo a distancia.
- v.** Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrito el trabajador a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- vi.** Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para el desarrollo del trabajo a distancia.
- vii.** Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- viii.** Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

ix. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

x. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

xi. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Asimismo, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, y, además, las preferencias vinculadas a determinadas circunstancias.

Finalmente, en caso de modificaciones a las condiciones, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, formalizándose por escrito previo a la aplicación. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral, y durante la totalidad de la jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realicen total o parcialmente de manera presencial.

e) Condiciones del empleo

En cuanto los contratos de trabajo celebrados con menores, y los contratos de prácticas para la formación y el aprendizaje, solo podrán contener un acuerdo de trabajo a distancia que garantice como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial.

En otro orden de ideas, las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, igualdad que opera asimismo en materia de conciliación y corresponsabilidad. Estos tra-

bajadores no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional; inclusive, en casos de dificultades técnicas u otras no imputables al trabajador. Por otro lado, las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente en razón de sexo. En este sentido, las empresas deberán tener configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

La misma regulación establece que se debe evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, debiendo tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Para esto, el diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que corresponda aplicar en la empresa debe considerar estos parámetros.

f) Derechos colectivos

En materia de derechos colectivos, los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro al que están adscrito. En este sentido, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre el trabajador a distancia y el que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

g) Protección en materia de seguridad y salud

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, se deberán to-

mar en cuenta los riesgos característicos de la modalidad de trabajo, con especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, especial consideración habrá que tener en relación a la distribución de jornada, tiempos de disponibilidad y garantía de descansos. Sin perjuicio de lo anterior, la evaluación de riesgos solo debe alcanzar la zona habilitada para la prestación de servicios, y no debe extenderse al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido.

Desde la perspectiva del trabajador, los trabajadores a distancia deberán cumplir con las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad.

h) Otros derechos

El mismo cuerpo legal regula los derechos de los trabajadores a distancia. En este sentido, contempla: (i) derechos relativos a la carrera profesional; (ii) derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y abono y compensación de gastos; (iii) derechos con repercusión en el tiempo de trabajo; (iv) derecho a la prevención de riesgos laborales; (v) derechos relacionados con el uso de medios digitales; y (vi) derechos colectivos.

En relación a la carrera profesional, las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa. Asimismo, la empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad. Además, tendrán derecho a la promoción profesional, en los mismos términos que aquellos que trabajan de manera presencial.

Por otro lado, el trabajador a distancia tendrá derecho al horario flexible en los términos del acuerdo, siempre

con respeto a los tiempos de disponibilidad obligatoria y normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. El registro de horario deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador dedica a su actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

En materia de protección de datos y derecho a la intimidad, el uso de medios telemáticos y el control de la prestación laboral debe garantizar adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de los datos, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. En esta línea, la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos de propiedad del trabajador, ni tampoco podrá exigir la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Finalmente, el empleador tendrá la obligación de garantizar la desconexión, que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

IV. IRLANDA

Irlanda regula el teletrabajo a través del “*Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill 2022*”, que incorpora una Parte III, denominada “Requests for remote working arrangements”, en español, “Solicitudes para acuerdos de trabajo remoto”.

a) Concepto de Teletrabajo

La normativa contiene una serie de interpretaciones necesarias para el correcto entendimiento de la regulación. En este sentido, define lo que es empleador, trabajador y trabajo remoto. Por trabajador, la ley entiende cualquier persona, independiente de su edad, que trabaja o ha trabajado, en virtud de un contrato de empleo. Lo anterior, incluye a los trabajadores a tiempo parcial y plazo fijo.

Por otro lado, por empleador se entiende a la persona respecto de la cual el trabajador está o estuvo relacionado bajo, o en virtud de, un contrato de trabajo. Por último, el acuerdo de trabajo remoto es aquel mediante el cual algunas o todas las labores, normalmente realizadas en el lugar de negocios de un empleador bajo un contrato de trabajo, se realizan en un lugar que no sea el lugar de trabajo del empleador.

b) Carácter Voluntario

Un trabajador puede requerir la aprobación del empleador para un acuerdo de trabajo remoto, que únicamente podrá ser solicitado cuando el trabajador haya completado 6 meses continuos de trabajo con el respectivo empleador.

Por otro lado, el empleador que recibe una solicitud, deberá:

i. Considerar la solicitud, en concordancia con las necesidades del trabajador y del empleador, además de los requerimientos del Código de Prácticas.

ii. Tan pronto como sea razonablemente posible, pero no después de 4 semanas después de recibir la solicitud, el trabajador debe:

a. aprobar la solicitud, lo que debe incluir un acuerdo preparado y firmado por el empleador y trabajador, estableciendo los detalles, la fecha de inicio y la fecha de expiración del trabajo remoto;

b. rechazar la solicitud, lo que debe incluir las razones de la oposición.

iii. Si el empleador tiene dificultades para evaluar la viabilidad de la solicitud, podrá extender el período de 4 semanas mencionado anteriormente, por un periodo adicional que no exceda las 8 semanas.

c) Estipulaciones del contrato

Las cláusulas que debe contener la solicitud para esta modalidad de trabajo son:

- i. Por escrito y firmado por el trabajador.
- ii. Especificar los detalles del acuerdo para el trabajo remoto solicitado, una propuesta de fecha para iniciar y, cuando sea aplicable, la expiración del acuerdo de trabajo remoto.
- iii. Además, debe especificar, teniendo en consideración el Código de Prácticas:
 - a. Las razones que motivan al trabajador a solicitar la aprobación del acuerdo.
 - b. Detalles de la propuesta sobre lugar de desempeño de labores.
 - c. Información contenida en el Código de Prácticas acerca de la idoneidad del lugar y funciones que se proponen.
- iv. Finalmente, el acuerdo debe ser presentado al empleador tan pronto como sea razonablemente posible, pero a más tardar 8 semanas antes del comienzo propuesto para esta modalidad de trabajo. Si el empleador solicita información adicional a la que el trabajador ha presentado en su solicitud, este último deberá proporcionarla.

d) Modificaciones y cambios al acuerdo

La norma regula la terminación del trabajo remoto en ciertas circunstancias. En esta línea, si luego de firmado el acuerdo de trabajo remoto, el empleador considera que tiene un efecto adverso, de carácter sustancial, en la operación de sus negocios (por ejemplo, por varia-

ciones del volumen de trabajo, indisponibilidad para llevar a cabo las funciones encomendadas, la naturaleza de las labores, entre otros), podrá rescindir el acuerdo mediante una notificación por escrito. El aviso debe especificar el día en que el trabajador debe retornar a la modalidad originalmente pactada, y un detalle de los motivos que fundamentan la terminación del acuerdo de trabajo remoto.

Por otro lado, en lo que respecta a los cambios al acuerdo de trabajo remoto, después de la fecha de firma del acuerdo, independiente de si ya inició o no el trabajo remoto, las partes podrán acordar, por escrito, la posposición del acuerdo o la modificación del periodo en que se desarrollará el teletrabajo.

Antes de la fecha de expiración del acuerdo, el trabajador podrá solicitar el retorno a la modalidad anterior, por escrito, constatando los motivos y la fecha para volver a dicha modalidad. A su vez, el empleador deberá considerar la solicitud, teniendo en consideración las necesidades de ambas partes y el Código de Prácticas, y responder a la solicitud lo antes posible, sin exceder de un plazo de 4 semanas contados desde la recepción de la solicitud.

Si el empleador tiene motivos razonables para creer que el trabajador en régimen de trabajo remoto no está cumpliendo a cabalidad sus labores, en virtud del acuerdo firmado, puede terminar anticipadamente el acuerdo de trabajo remoto. La terminación debe ser por escrito, debe contener un detalle de las razones de término y la fecha en la que terminará el acuerdo. En este caso, el trabajador deberá volver a la modalidad pactada originalmente para la prestación de servicios, en el día que especifique el empleador.

Finalmente, la norma regula que el empleador no puede penalizar al trabajador que solicite y ejercite el derecho a trabajar de manera remota.

V. BRASIL

El ordenamiento jurídico de Brasil incorporó el Capítulo II-A, sobre Teletrabajo, mediante la Ley N°13.467, de 13 de julio de 2017, regulando esta modalidad contractual de forma específica en el Consolidado de Leyes del Trabajo. El año 2022 esta legislación fue modificada, mediante la Ley N°14.442 del 02 de septiembre.

a) Concepto de Teletrabajo

Se considerará teletrabajo o trabajo a distancia la prestación de servicios fuera de los locales del empleador, de forma predominante o no, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación, que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo. Además, la asistencia a los locales del empleador para la realización de actividades específicas que requieren la presencia del trabajador en las dependencias, aunque sea regular, no priva del carácter de teletrabajo o trabajo a distancia.

b) Carácter Voluntario

La prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo deberá estar expresamente incluida en el instrumento del contrato individual de trabajo. En este sentido, el trabajador que prestaba servicios de forma presencial podrá cambiar a modalidad de teletrabajo, siempre que exista un acuerdo mutuo entre las partes. Este acuerdo debe quedar registrado en la modificación contractual. Por otro lado, la alteración del régimen de teletrabajo para el trabajo presencial podrá ser realizada por determinación del empleador, pero debe garantizar un período mínimo de transición de 15 días, con la correspondiente inscripción en la modificación contractual. El empleador no será responsable de los gastos derivados de la reincorporación al trabajo presencial, en el caso de que el trabajador opte por realizar teletrabajo o trabajo a distancia fuera del lugar previsto en su contrato, sal-

vo disposición en contrario estipulada entre las partes.

c) Equipamiento del trabajador a distancia

En materia de responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos, la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del trabajo a distancia y el reembolso de los gastos en que incurra el trabajador, ésta deberá ser estipulada en un contrato escrito. Sin perjuicio de lo anterior, estas utilidades no formarán parte de la remuneración del trabajador.

d) Jornada de Trabajo

En lo que concierne a jornada de trabajo, el teletrabajador o trabajador a distancia podrá prestar servicios por jornada o por producción de tarea. Luego, el tiempo utilizado en equipos tecnológicos, herramientas digitales, aplicaciones de internet, o cualquier infraestructura necesaria para la realización del teletrabajo, fuera de la jornada normal de trabajo del trabajador, no constituye tiempo disponible o en régimen de disponibilidad o por aviso, salvo si así está previsto en un contrato individual o en un acuerdo colectivo.

e) Condiciones del empleo

Respecto a este punto, el contrato de trabajo del trabajador admitido en Brasil, que opte por realizar teletrabajo fuera del territorio nacional, está sujeto a la legislación brasileña, en todo salvo lo dispuesto en la Ley N°77.064. Lo anterior, opera en todos aquellos casos en que no exista un pacto entre las partes que estipule lo contrario.

f) Protección en materia de seguridad

El empleador debe instruir a los trabajadores en forma

expresa y ostensible sobre las precauciones que deben tomar para evitar enfermedades y accidentes del trabajo. En esta línea, el trabajador debe firmar un acuerdo de responsabilidad, mediante el cual se compromete a seguir las instrucciones que proporciona el empleador.

g) Otros derechos

Los empleadores deben dar prioridad a los trabajadores con discapacidad y trabajadores con hijos o menores en custodia legal (hasta 4 años de edad) en la asignación de vacantes para actividades que se puedan realizar a través de teletrabajo o trabajo a distancia.

VI. ARGENTINA

Argentina regula el teletrabajo a través de la Ley N°27.555, de 30 de julio de 2020, legislación que tuvo por objeto precisar los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo, en aquellas actividades que, por su naturaleza y características, lo permitan. Los aspectos específicos se deben establecer en el marco de una negociación colectiva. Con anterioridad al año 2020, Argentina no contaba con una regulación específica del teletrabajo.

a) Concepto de Teletrabajo

La ley establece que habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

b) Carácter de Voluntario

Se destaca el carácter voluntario de esta modalidad de

trabajo, al dictaminar que el traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario y por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. Asimismo, el consentimiento prestado puede ser revocado en cualquier momento de la relación laboral, caso en el cual el empleador deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual hubiere prestado funciones anteriormente, o en el más cercano a su domicilio, en su defecto.

Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

c) Jornada Laboral

En cuanto a jornada laboral, debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, en lo que respecta a lo acordado sobre el horario, así como también los objetivos. En este sentido, los software y plataformas utilizados por el empleador con fines de teletrabajo deben desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

d) Equipamiento del trabajador a distancia

Es deber del empleador proporcionar el equipamiento, herramientas y soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos. Por otro lado, si el trabajador utiliza herramientas propias, el empleador tiene el deber de compensación, que operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

El trabajador, por su parte, deberá procurar que los equipos no sean utilizados por personas ajenas a la relación

o contrato de trabajo; y será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. Sin perjuicio de lo anterior, en ningún caso será responsable por el desgaste natural producto del uso o paso del tiempo.

En caso de producirse desperfectos, roturas o desgastes en los elementos, instrumentos o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador debe proveer el reemplazo o reparación para posibilitar la prestación de tareas.

El trabajador, asimismo, tendrá derecho a una compensación por los mayores gastos en conectividad o consumo de servicios, en que incurra producto del teletrabajo. Esta compensación operará conforme lo establecido en la negociación colectiva.

e) Condiciones del empleo

Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan de manera presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la correspondiente a la modalidad presencial.

Por su parte, los trabajadores a distancia que tengan a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad, o adultos mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y podrán también interrumpir su jornada. Además, mediante la negociación colectiva, podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

El empleador debe garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, mediante cursos y herramientas de apoyo. Esta capacitación puede realizarse de manera virtual o presencial, y está enfocada

en permitir una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral.

f) Derechos colectivos

Las personas que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de todos los derechos colectivos. En este sentido, serán considerados como parte del conjunto de quienes trabajan de forma presencial. Ahora bien, la representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios. Las personas que prestan sus servicios mediante teletrabajo deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa, para efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

g) Protección en materia de seguridad y salud

En lo relativo a higiene y seguridad laboral, habrá que referirse a lo dictaminado por la autoridad de aplicación, con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajan bajo la modalidad laboral de teletrabajo. La actividad sindical estará a cargo del control del cumplimiento de esta normativa. Los accidentes ocurridos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes laborales.

En el ámbito del sistema de control y protección de intimidad, los sistemas destinados a la protección de bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical, con el objetivo de salvaguardar la intimidad del teletrabajador.

Por otro lado, en lo que respecta a la información laboral, el empleador deberá tomar las medidas tendientes a la protección de la información laboral, particularmente en lo que se refiere a software. Lo anterior, a fin de garantizar la protección de datos utilizados y procesados

por el teletrabajador. Asimismo, el empleador no podrá hacer uso de un software de vigilancia que viole la intimidad del trabajador.

h) Otros derechos

En cuanto a otros derechos en materia de teletrabajo, la regulación argentina contempla el derecho a la desconexión digital, entendiéndose por tal el derecho a no ser conectado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral, y durante los períodos de licencia. Además, el trabajador en esta modalidad de trabajo no podrá ser sancionado por hacer uso de este derecho. El empleador tampoco podrá exigir al teletrabajador la realización de tareas ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

VII. MÉXICO

México regula el teletrabajo en el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, incorporado al Diario Oficial el 11 de enero del año 2021.

a) Concepto de Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, por lo que no se requiere la presencia física del trabajador bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre el trabajador bajo la modalidad de teletrabajo y el empleador. No se considerará teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

El trabajador bajo la modalidad de teletrabajo, es aquel

que presta sus servicios personales, de manera remunerada y subordinada, en un lugar distinto al de las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, y en particular, los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

b) Carácter Voluntario

El cambio de modalidad de trabajo, es decir, de presencialidad a teletrabajo debe ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados. No obstante, cuando se dé un cambio de modalidad a teletrabajo, las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial. Para esto, podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

c) Estipulaciones del contrato

El contrato de trabajo debe constar por escrito y, asimismo, debe contener ciertas cláusulas, tales como:

- i. nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- ii. naturaleza y características del trabajo;
- iii. monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
- iv. el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo;

- v. la descripción y monto que el empleador pagará al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- vi. los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- vii. las demás estipulaciones que convengan las partes.

d) Obligaciones del empleador y trabajador

Frente al régimen de teletrabajo, el empleador tiene las siguientes obligaciones especiales:

- i. proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- ii. recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- iii. asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- iv. llevar registro de los insumos entregados a los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo;
- v. implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por los trabajadores en la modalidad de teletrabajo;
- vi. respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- vii. inscribir a los trabajadores en la modalidad de tele-

trabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

- viii. establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de los trabajadores en esta modalidad, con el objetivo de que desarrollen un trabajo digno o decente. Además, deberá velar por una igualdad de trato, remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que los trabajadores presenciales. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de los trabajadores bajo modalidad de teletrabajo, durante la jornada laboral.

Por otro lado, el trabajador también tiene obligaciones y deberes asociados a la modalidad de teletrabajo:

- i. tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador;
- ii. informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- iii. obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador;
- iv. atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- v. atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así

como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

e) Derechos colectivos

Se establece que la modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, cuando exista, y deberá entregarse gratuitamente una copia del contrato a cada persona que desempeñe sus labores bajo esta modalidad.

En materia de libertad sindical y negociación colectiva, deberán facilitarse los mecanismos de comunicación y difusión, con el objetivo de garantizar que los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos.

Sin perjuicio de lo anterior, los empleadores que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interno, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras y que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

f) Protección en materia de seguridad y salud

En materia de mecanismos, sistemas operativos y tecnologías utilizadas para supervisar el teletrabajo, estos deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo. Adicionalmente, deberán cumplir con el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. En este sentido, únicamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el trabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador lo requiera. No obstante, las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados en esta modalidad deberán ser establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana. Esta norma deberá considerar una serie de factores, dentro

de los que destaca lo ergonómico, psicosocial y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas que se desempeñan en esta modalidad.

VIII. PERÚ

Perú regula el teletrabajo mediante la Ley N°31572, de 11 de septiembre de 2022. El objeto de la ley es regular el teletrabajo en las entidades de administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

a) Concepto de Teletrabajo

Se trata de una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de estas labores, sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la cual se mantiene el vínculo laboral, realizándose a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales. Por otro lado, se entenderá por teletrabajador, aquel trabajador que se encuentre bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo.

Características propias de esta modalidad de trabajo:

- i.** es de carácter voluntario y reversible;
- ii.** puede ser temporal o permanente;
- iii.** puede ser de manera total o parcial;
- iv.** puede realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este;
- v.** el lugar donde se realiza debe contar con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.

b) Carácter Voluntario e Implementación del Teletrabajo

Las partes deben pactar en el contrato de trabajo, en un documento anexo a este, o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad.

El trabajador o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa. Este cambio de modalidad debe ser evaluado por el empleador, quien puede denegar dicha solicitud, haciendo uso de sus facultades de directriz. La solicitud debe ser respondida dentro del plazo de 10 días hábiles, y deberá ser sustentada en caso de denegación de la solicitud. Transcurrido el plazo, sin respuesta a la solicitud del trabajador, esta se entiende por aprobada.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

El teletrabajo debe preferirse en casos de población vulnerable, entendiéndose por tales personal en situación

de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

El teletrabajo, en situaciones especiales, se consideran las siguientes:

- i.** circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- ii.** cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.

En caso de que ocurra alguna de las situaciones descritas anteriormente, el empleador debe tomar alguna de las siguientes medidas:

- i.** disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones;
- ii.** comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello;
- iii.** variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador, con el fin de posibilitar que se realice teletrabajo.

Concluido el supuesto que dio origen a la aplicación del teletrabajo en situaciones especiales, el teletrabajador deberá retornar a la situación previa a la aplicación de dicha modalidad.

Finalmente, en cuanto a la aplicación del teletrabajo en la administración pública, el titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional. Por otro lado, el responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, deben identificar:

i. Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.

ii. Los trabajadores que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el trabajador debe contar con estos para realizar el teletrabajo.

c) Derechos y obligaciones

En cuanto a los derechos del teletrabajador, tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial. Luego, el teletrabajador también tiene derecho a recibir los equipos, el servicio de acceso a internet –o las compensaciones económicas por la provisión de estos– además de la compensación del consumo de energía eléctrica. Adicionalmente, el teletrabajador tendrá derecho a la desconexión digital, a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo. Además, tendrá derecho a ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protec-

ción en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.

Por otro lado, el teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial, salvo en lo referido a la asistencia al centro de labores. En concreto, tendrán las siguientes obligaciones:

i. Deberán realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.

ii. Deberán entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral.

iii. Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo.

iv. Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.

v. Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.

vi. Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.

vii. Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.

El empleador tendrá las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador. En concreto, tendrá las siguientes obligaciones:

- i.** Comunicar al trabajador o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.
- ii.** Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.
- iii.** Entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación del consumo de energía eléctrica.
- iv.** Respetar la desconexión digital del teletrabajador.
- v.** Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral.
- vi.** Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.
- vii.** El reglamento regula las obligaciones que asume el empleador.

d) Equipamiento del trabajador a distancia

En las instituciones y empresas privadas, los equipos y

el servicio de acceso a internet deben ser proporcionados por el empleador. De igual manera, se puede acordar que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, pero deben ser compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario¹⁸.

Por otro lado, en las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos, pero a diferencia del caso anterior, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.

El empleador debe garantizar todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de informática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole, además, el soporte tecnológico vía remota. Por otro lado, el teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador. No obstante lo anterior, en la administración pública las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador dependen de la disponibilidad presupuestaria de la entidad, según las características del teletrabajo que se demande realizar.

En materia específica de compensación de gastos en instituciones privadas, la compensación por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de trabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo que exista

18. Lo dispuesto no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.

un acuerdo en el contrato. Por otro lado, en materia de gastos por el costo de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica sólo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores se realice en el domicilio del teletrabajador.

e) Estipulaciones del contrato

La contratación del trabajador puede ser realizada por cualquier modalidad. En cuanto al contenido mínimo del contrato, o acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores, este debe:

- i.** Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial. En este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.
- ii.** El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.
- iii.** El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación.
- iv.** La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En caso de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.
- v.** Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.

vi. Los mecanismos de comunicación, supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.

vii. Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador.

viii. Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.

ix. Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.

x. Otras condiciones que establezca el reglamento.

f) Jornada de trabajo

En materia de tiempo de jornada, el tiempo máximo de jornada laboral es el mismo que el trabajador que presta sus servicios de manera presencial, aplicando también las exclusiones a la jornada laboral máxima de trabajo. No obstante lo anterior, las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, pero siempre con respeto a los límites máximos de jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.

En cuanto a las horas extras que el teletrabajador labore en instituciones y empresas privadas, estas deben ser reconocidas por el empleador conforme a la ley. Por otro lado, en la administración pública, las horas extra deben ser compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente, no siendo posible el pago de estas horas. En ambos casos, la realización de horas extras des-

pués de finalizada la jornada, o durante fines de semana o feriados, siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.

En el caso de instituciones y empresas privadas, si el empleador requiere la implementación de un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de trabajo, deberá hacerlo a su propio costo. Por otro lado, en el caso de la administración pública, se utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, entre otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

Por su parte, en materia de desconexión digital de la jornada laboral, el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Este derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso. La desconexión digital incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, entre otros. El empleador debe respetar este derecho, garantizando que en ese periodo el trabajador no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos emitidos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

g) Protección en materia de seguridad y salud

El empleador debe identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar medidas correctivas, para lo cual el trabajador debe brindar las facilidades de acceso al empleador al lugar de teletrabajo. Por otro lado, la ley establece que las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo deben sujetarse a lo establecido en el Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital. En cuanto a la administración pública, la Presidencia del Consejo de

Ministros debe emitir lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo.

En materia de supervisión, en la administración pública, la Autoridad Nacional de Servicio Civil debe realizar acciones de orientación y supervisión en las entidades públicas, para la verificación de cumplimiento de las disposiciones de la ley. Por otro lado, en materia de instituciones y empresas privadas, estará encargada de la supervisión la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

h) Otros derechos

En cuanto a otros derechos definidos en la ley, el trabajador podrá asistir al centro de trabajo para efectuar actividades, realizar consultas, participar de actividades, previa coordinación con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, con el objetivo de garantizar las facilidades de acceso a las instalaciones.

Parámetros clave de la regulación / Países	Francia	Portugal	España	Irlanda	Brasil	Chile	Argentina	México	Perú
Proporciona una definición legal (de teletrabajo, teletrabajador).	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hace referencia a las reglas y condiciones de empleo (derechos, aplicabilidad, duración o plazo máximo, regreso al lugar de trabajo, terminación, acceso al lugar de trabajo, rechazo, etc).	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Establece las condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad.			X				X	X	X
Hace referencias a la seguridad y salud en el trabajo (equipos, pantallas, estrés y salud mental, etc).		X	X		X	X	X	X	X
Incluye disposiciones específicas sobre los costos que asumen las partes, tales como transporte del equipo al domicilio del trabajador, o mantenimiento de dicho equipo.		X	X		X	X	X	X	X
Incluye información sobre el equipo y la compensación de costos en caso de que el trabajador tenga que proporcionar equipos propios (herramientas, computador, etc).		X	X			X	X		X
Requiere un acuerdo escrito entre supervisor y trabajador, o una referencia al acuerdo colectivo aplicable, como condición para participar del teletrabajo.			X	X		X	X	X	X
Proporciona información sobre la organización del trabajo (jornada ordinaria y extraordinaria, frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, lugar de trabajo, evaluación y métrica del desempeño, informes, monitoreo etc).		X	X		X	X	X	X	X
Su aplicación requiere alguna forma de consulta con los actores sociales; incluye una referencia particular a la representación colectiva de los teletrabajadores.			X			X	X	X	
Exige a las organizaciones designar a una persona dedicada específicamente al teletrabajo (supervisor de teletrabajo).									
Incluye referencia a la flexibilidad o el derecho a la desconexión.			X		X	X	X	X	X
Incluye referencia a la naturaleza (voluntaria) del teletrabajo.	X		X		X	X	X	X	X
Proporciona información sobre cómo debería implementarse el teletrabajo (procedimientos de ejecución) incluyendo formalidades tales como la notificación de accidentes, o cuestiones relativas a seguros.					X				X
Incluye referencias al rol de la inspección (inspectores del trabajo o representantes de los trabajadores) en el lugar de trabajo del teletrabajador.			X			X	X	X	X

5. COMENTARIOS FINALES

El trabajo a distancia o teletrabajo ha permitido incorporar al mercado laboral a sectores tradicionalmente relegados, tales como: personas con discapacidad o movilidad reducida, adultos mayores, jóvenes y personas que tienen responsabilidades familiares (cuidado de hijos, adultos mayores, entre otros), toda vez que la normativa permite ajustarse a las necesidades individuales. Por otro lado, además de permitir generar empleos en lugares remotos por medio del incentivo en el uso de las tecnologías, el teletrabajo ha incentivado la corresponsabilidad parental, permitiendo una mejor compatibilización entre la vida laboral y personal y familiar.

Por su parte, en cuanto a los beneficios de dicha modalidad, se destaca un ahorro importante en transporte y tiempos de traslado, una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar y una mayor autonomía que per-

cibe el trabajador. Sin embargo, existen ciertos riesgos que pueden limitar los referidos beneficios, como, por ejemplo, jornadas más extensas, aislamiento profesional y la pérdida de espacios de colaboración laboral. De esta forma, se torna importante que nuestra regulación sea suficiente de modo que el trabajador no solo tenga una equiparación de derechos individuales con aquellos que trabajan de forma presencial, sino que además la regulación avance en mayor flexibilidad y adaptabilidad.

En el año 2020, a raíz de la crisis sanitaria de Covid-19, se registraron los mayores avances regulatorios en la materia, como fue el caso de Chile, Argentina o España. Sin perjuicio de lo anterior, ciertos países ya habían implementado o regulado, a menor escala, el teletrabajo o trabajo a distancia, como fue el caso de Brasil. Ahora bien, tal como se describió, no existe una regulación ho-

mogénea entre los países de la muestra, algunos de ellos poseen un avance importante, como es el caso de España o Chile. Otros, en cambio, poseen una regulación excesiva que, en ciertos casos, puede terminar rigidizando las relaciones laborales, como es el caso de Argentina. De esta forma, se debe lograr un equilibrio regulatorio entre flexibilidad y normas básicas que lo acompañen.

En concreto, en el caso de nuestra legislación, destaca que se trata de un acuerdo de carácter voluntario entre el trabajador y el empleador, acordando además las horas de trabajo o el horario en que se desempeñarán las labores, las herramientas de comunicación y la ubicación del trabajo. Por otro lado, la equiparación de derechos individuales entre el trabajo presencial y teletrabajo resulta ser una manera eficiente de no desincentivar dicha modalidad y que nuestra legislación recogió positivamente. Además, nuestra normativa en materia de segu-

ridad va más allá, imponiendo un deber de comunicación al empleador de fijar las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo conforme al deber general de protección contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Por último, se debe tener en cuenta que las medidas de flexibilización laboral, como lo es el trabajo a distancia o teletrabajo, no afectan de manera homogénea a la población. Al respecto, existen una serie de variables que impactan en mayor o menor medida a determinados grupos, como, por ejemplo, el tipo de ocupación, el nivel educativo, el género, la edad e incluso los ingresos laborales. Es decir, las políticas públicas en la materia no pueden estar destinadas a la generalidad de la población, sino que se deben observar en detalle los criterios mencionados con el objeto de obtener resultados focalizados.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alaimo, V., Alarcón, V., Hernández, J., Kaplan, D., Novella, R., & Chaves, M. (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: La flexibilidad, ¿llegó para quedarse?* Inter-American Development Bank. Disponible en: <https://doi.org/10.18235/0004504>
2. Congreso Nacional (2020). Ley No 21.220.
3. Dirección del Trabajo (2020). *Dictamen 1389/007*.
4. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2020). *Decreto 18*. Aprueba reglamento del artículo 152 quáter letra m) del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744.
5. Código del Trabajo, Francia. (2018). Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGI-TEXT000006072050>
6. Asesoría Técnica Parlamentaria (2018). *Teletrabajo en la Experiencia Extranjera. Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal*. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf
7. *Lei n.o 83/2021: Modifica el régimen de teletrabajo, modificando el Código del Trabajo, 06 de diciembre 2021*. (s. f.). Disponible en: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>
8. *Real Decreto-ley 28/2020 de Trabajo a Distancia*. 22 de septiembre de 2020. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139

9. Ley 27.555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, 30 de Julio de 2020. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anejos/340000-344999/341093/norma.htm>
10. Ley N°14.442, de 02 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-09-02;14442>
11. Ley Federal del Trabajo, México. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
12. Ley N°31.572, de 11 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1>
13. *Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill*, última modificación en diciembre de 2022. Traducción propia. Disponible en: https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/bill/2022/92/eng/ver_b/b92b22d.pdf
14. Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Obtenido de BID: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-la-flexibilidad-llego-para-quequedarse>
15. Observatorio Laboral. (Enero de 2021). *Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la región metropolitana*. Obtenido de https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1.pdf
16. Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*. Obtenido de OIT.
17. Organización Internacional del Trabajo. (Julio de 2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf