



Análisis de las normativas sobre el teletrabajo y recomendaciones para su aplicación en instituciones y direcciones públicas

I. TABLA DESCRIPTIVA DE LAS NORMATIVAS

Países	Fecha	Nombre	Categoría	Alcance
Andorra	14 de marzo de 2020	Boletín Oficial del Principado de Andorra, Ley de medidas excepcionales y urgentes para la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia COVID-19	Ley suprema de medidas excepcionales, urgentes, variadas y temporales	Medida de amplio alcance, temporal limitado de dos meses, renovable según el desarrollo, de interés para empresarios y empleadores, del sector público y privado
Argentina	16 de marzo de 2020 17 de marzo de 2020	Resolución 21/2020 Boletín oficial	Marco normativo extenso y variado	Medida de amplio alcance, temporal definido por el plazo de un año, extensible. De interés para empleadores y empleados del sector público y privado
Bolivia	16 de abril de 2020	Decreto Supremo 4218, sobre el Teletrabajo	Decreto Supremo tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad	Medida de alcance enfocado en las relaciones laborales o de prestación de servicios que se desarrollen en los sectores público y privado



			especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	
Brasil	22 de marzo de 2020	MPV 927/2020	Disposición presidencial	Medida de alcance exclusivo para aquellos que puedan realizar trabajo a distancia, provisional por dos meses prorrogables
Chile	26 de marzo de 2020	Ley 21.220 del Diario Oficial	Ley suprema	Medida de alcance amplio de interés para empleadores y empleados del sector público y privado, temporal definida por el plazo de tres meses, extensible
Colombia	17 de marzo de 2020	Circular 0021 del Ministerio de Trabajo	Disposición ministerial	Medida de alcance exclusivo a empleadores y trabajadores del sector privado, provisional por 4 meses
	29 de abril de 2012	Decreto 0884 de 2012	Decreto Ministerial	Decreto de amplio alcance mediante el cual se reglamenta la Ley 1221



	15 de julio de 2008	Ley 1221 de 2008	Ley suprema que norma y regula el teletrabajo publicada en el diario oficial No. 47.052	Ley permanente que norma regula y establece el Teletrabajo como modalidad de empleo
Costa Rica	20 de septiembre de 2019	Decreto Ejecutivo N° 42083-Mp-MTSS-MIDEPLAN-MICITT	Decreto presidencial	Decreto mediante el cual regula el teletrabajo y mecanismos de implementación, ley permanente
	30 de septiembre de 2019	Ley para regular el teletrabajo	Decreto legislativo	Decreto que determina el ámbito de aplicación, siendo tanto al sector privado como toda la administración pública, ley permanente
	10 de marzo de 2020	Directriz Nro. 073	Decreto presidencial	Medidas de atención y coordinación interinstitucional ante la alerta sanitaria se atribuye a todas las instancias y sectores por el tiempo que sea necesario, medidas temporales mientras dure la pandemia



Cuba	17 de junio de 2014 17 de diciembre de 2018	Ley 116 de 2014 de Asamblea Nacional del Poder Popular, Establece el Código de Trabajo Decreto-Ley No. 370/2018 Sobre la Informatización de la Sociedad en Cuba (GOC-2019-547-O45)	Decretos legislativos	Código que establece el orden y la relación jurídico-laboral entre contratados y contratistas. El presente Decreto-Ley es aplicable a las relaciones jurídicas relacionadas con las TIC y tiene como objeto establecer su marco legal, de tal forma que ordene y garantice el derecho al acceso y participación de las personas naturales y jurídicas en la informatización de la sociedad
Ecuador	28 de marzo de 2020	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080	Resolución ministerial	Reforma al acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria
El Salvador	20 de marzo de 2020	Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador	Ley Suprema Decreto Nro. 600	Decreto de la asamblea, que promueve y regula el teletrabajo y la relación entre trabajadores y empleadores públicos y privados, cuyos contratos se someten a esta ley



				y las demás leyes laborales, por tiempo limitado o de manera indefinida
España	24 de octubre de 2015	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Decreto legislativo bajo el departamento del Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Esta ley es de aplicación a los trabajadores del sector privado con temporalidad parcial o indefinida
	17 de marzo de 2020	Real Decreto Ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.	Decreto legislativo bajo la Jefatura del Estado	Medidas urgentes que aplican o refuerzan las leyes existentes, de aplicación indefinida y de amplia aplicabilidad, dirigida al sector público y privado
Guatemala	05 de marzo de 2020	Ley de Orden Público y Decreto Gubernativo N° 5-2020,	Decreto presidencial bajo consejo de ministro	Medida temporal, durante 30 días con extensión al plazo del Estado de Calamidad Pública de amplio alcance dirigido al sector público y privado



Honduras	03 de abril de 2020	Decreto No. 33-2020	Decretos legislativos bajo la Jefatura del Estado	Ley de auxilio al sector productivo y a los trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el covid-19
	13 de abril de 2020	Decreto No. 31-2020		Ley especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del coronavirus covid-19
México	19 de junio de 2019	Proyecto de decreto por el que se Reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo	Decretos legislativos bajo la Jefatura del Estado	Decreto de ley, permanente de alcance amplio al sector público y privado
	24 de abril de 2020	Guía de acción para los centros de trabajo ante la crisis del Covid-19		Medida ministeriales



Nicaragua	5 de septiembre de 1996	Código de trabajo	Decreto legislativo	Instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales
Panamá	18 de febrero de 2020	Ley N° 126	Decreto legislativo	Ley que establece y regula el teletrabajo en la república de panamá y modifica un artículo del código de trabajo de manera definitiva
	16 de marzo de 2020	Decreto Ejecutivo N° 78	Decreto presidencial bajo consejo de ministro	Medida temporal desde el momento de su publicación hasta el cese de la cuarentena, aplicable a todos los sectores
Paraguay	26 de marzo de 2020	Ley 6524/2020	Resolución Ministerial	Ley que declara Estado de emergencia temporal, dirigido a las entidades públicas
Perú	11 de noviembre de 2015	Ley N° 30036	Decreto legislativo	Ley que regula el teletrabajo, en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo de manera permanente
	3 de noviembre de 2015	Decreto Supremo N° 017-2015-TR		Decreto que aprueba el reglamento



Portugal	10 de marzo de 2020	Decreto-Lei N° 10-A/2020	Resolución ministerial, consejo de ministros	Decreta medidas excepcionales y temporales relativas a la pandemia
	02 de abril de 2020	Decreto N° 2-B/2020		Decreta bajo reglamento la prórroga de estado de emergencia por tres meses más, extensibles y de vinculación con todos los sectores
República Dominicana	18 de marzo de 2020	Resolución N° 007/2020	Resolución Ministerial	Medida provisional de alcance exclusivo para aquellos que puedan realizar trabajo a distancia del sector público y privado
Uruguay	20 de abril de 2020	Proyecto de Ley, promoción y regulación del teletrabajo	Solicitud legislativa	Proyecto que ratifica los principios del Derecho Laboral y de protección de los derechos de los trabajadores, norma y regula la relación entre empleados y empleadores
Venezuela	30 de abril de 2012	Ley Orgánica del Trabajo	Decreto presidencial	Decreto Ley permanente, que rige las relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores con los patronos



Análisis de las normativas sobre el teletrabajo y recomendaciones para su aplicación en instituciones y direcciones públicas

II. ANÁLISIS DE LAS LEYES

Andorra, se declaró en emergencia nacional e instó al cese de la actividad económica desde el 14 de marzo, bajo decreto nacional en el Boletín Oficial del Principado de Andorra, donde se procuró que la Administración Pública cumpliera su ejercicio a través de vías telemáticas. Desde diciembre de 2018, el teletrabajo ha sido discutido en las leyes nacionales, como una medida que resolvía el sistema de contrato, pero debido a la emergencia sanitaria se ha procurado que esta medida incida principalmente en la legislación laboral vigente del país. Las medidas tienen como objetivo garantizar la continuidad del trabajador de la empresa y la adecuación del funcionamiento de esta a las circunstancias excepcionales asociadas al COVID-19, de esta forma, la finalidad principal es la de salvaguardar al colectivo de los trabajadores más vulnerable, mediante las siguientes acciones o normas: continuidad de los contratos laborales a las empresas afectadas por la suspensión temporal de la actividad prohibiendo las reducciones de sueldo y la suspensión de contratos por fuerza mayor; compensación del tiempo no trabajado (gente no apta para teletrabajo) por la suspensión de la actividad mediante retribución en función de la aplicación de horas extraordinarias y festivos acumulados o futuros y vacaciones; coordinación de ausencia para el cuidado de los hijos a cargo por asalariados de actividades no suspendidas como las del sector de la alimentación, sanitario, gasolineras, etc.; modificación de horarios sin necesidad de previo aviso por parte del empresario; cambio de funciones del trabajador sin cumplir los requisitos establecidos en la Ley si es con motivo de una reorganización provocada por la situación del COVID-19. La Ley fue aprobada por el Consejo General de Andorra el 23 de marzo, en sesión excepcional y tiene vigencia por un período de 2 meses o hasta el momento en que



el Gobierno declare, por Decreto, el fin de la situación de crisis sanitaria, en caso de que sea antes de los dos meses previstos.

Argentina, actualmente no existe un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, sino con un conjunto de leyes que engloban la actividad, todas estas respaldadas por la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 del año 1976, la cual es la principal normativa junto con la Ley N° 25.800, que ratifica el Convenio N° 177 sobre trabajo a domicilio, el mismo estas normativas promueven la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. tales reglamentaciones cubren la actividad correspondiente a los trabajadores contratados en relación de dependencia, englobando al teletrabajo, sin mencionarlo taxativamente, sin definirlo, ni reglamentarlo puntualmente.

Por su parte, actualmente existe un proyecto de decreto validado tripartitamente en la Comisión de Diálogo Social del Futuro del Trabajo para impulsar una reglamentación que sirva como norma específica para los teletrabajadores en relación de dependencia, incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo. Entre los objetivos de la reglamentación se encuentran: generar una herramienta jurídica nacional para facilitar la aplicación del teletrabajo, definir el teletrabajo, definir las TIC, establecer un contrato individual con contenidos mínimos, fijando las condiciones, limitaciones y requisitos que correspondan. Su objetivo es incrementar la difusión de la temática, para que las empresas y PYMES puedan conocer, implementar y aplicar el teletrabajo en sus operaciones diarias enfatizando y teniendo en cuenta que es una forma de trabajo que incrementa la producción, genera empleo y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

En Argentina existe actualmente una Coordinación de Teletrabajo, la cual se encarga de asesorar, acompañar y promover las buenas prácticas del teletrabajo en todo el territorio nacional y promocionarlo regionalmente, con el objetivo de guiar a los trabajadores y a los empleadores a adaptarse a las transformaciones para evolucionar y lograr posicionamiento en los mercados internacionales, quedando a cargo del sector estatal el acompañamiento mediante recomendaciones y políticas públicas acordes a las diversas realidades regionales. Algunas de las acciones que la Coordinación realiza son la promoción del teletrabajo decente a través de foros, talleres, jornadas y mesas de diálogo social, la elaboración de material de difusión de habilidades blandas para las nuevas formas de



trabajo, economía verde e inteligencia artificial, la realización de estudios para obtener estadísticas de teletrabajo, el desarrollo de acciones de inserción laboral y de formación continua y la colaboración con la temática del teletrabajo en Mercosur y América Latina y el Caribe.

Bolivia, el 16 de abril, 2020, se publicó el Decreto Supremo 4218, sobre el Teletrabajo, que tiene por objeto regular el trabajo a distancia, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado. Con el objetivo de implementar y promover el teletrabajo, las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios por cuenta del Estado desarrollarán e implementarán una estrategia de digitalización para la atención de trámites y servicios en línea en el marco de Plan de Implementación de Gobierno Electrónico, dando prioridad a aquellos trámites y servicios ofrecidos de mayor recurrencia. Así mismo, en todo nuevo trámite o servicio puesto a disposición por parte de las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios por cuenta del Estado, se implementará la atención en línea mediante servicios digitales y/o un canal presencial de tramitación.

Brasil, Se establece bajo decreto presidencial, la Medida Provisional No. 927, del 22 de marzo de 2020, donde se establecen disposiciones laborales que sugieren el teletrabajo como una herramienta que ayuda para hacer frente al estado de calamidad pública y de emergencia de salud pública de importancia internacional resultante del coronavirus (COVID-19). Procura enfrentar los efectos económicos derivados del estado emergencia y preservar el empleo y los ingresos, toda vez que se mantiene la ejecución de las labores manteniendo la distancia, para ello esta medida considera la prestación de servicios que son predominantes y que pueden realizarse totalmente fuera de las instalaciones del empleador, con ayuda de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, es viable su ejecución.



Chile, la Ley 21.220 del 26 de marzo de 2020, modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, en esta Ley se regula el teletrabajo y la modalidad de prestación de los servicios de manera remota, se define la vinculación entre el empleado y el empleador, el lugar de prestación de servicio, la reversibilidad de la modalidad de trabajo, las normas sobre la jornada laboral, así como incluye el derecho a desconexión y a contar con elementos de protección personal y manejo adecuado de los riesgos laborales, de tal manera que se plantea una extensión del contenido del contrato de trabajo además de los previstos en el artículo 10 del Código de Trabajo, esta ley se apoya mediante el Dictamen No. 1389/7 que fija el alcance entre el trabajador y el empleador.

Colombia, la legislación vigente en Colombia en materia de teletrabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores. Actualmente las normas que la reglamentan el Teletrabajo en Colombia son: la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 884 del 2012 que la reglamenta. La Ley 1221 de 2008, establece el reconocimiento del teletrabajo en Colombia como modalidad laboral y sus formas de aplicación, ésta sirvió de base para la generación de una política pública que fomentara el teletrabajo aun en la población más vulnerable y que se creara la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en todo el país; por su parte, el Decreto 884 de 2012, especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y la Red de Fomento para el teletrabajo, en este decreto también se establecen los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo; por su parte, la Resolución 2886 de 2012 define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

En Colombia existe una plataforma llamada “Teletrabajo”, la cual es una iniciativa nacional liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en alianza con en el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo consiste en promover esta modalidad laboral como un instrumento que contribuye a la transformación digital del país y a incrementar los niveles de productividad de entidades públicas y organizaciones privadas, a generar una movilidad más sostenible, a mejorar la calidad de vida de los



trabajadores, a la promoción de la inclusión social y a promover el uso efectivo de las TIC, en esta plataforma se destacan las Guías Jurídicas para el Sector Público y para el Sector Privado a fin de adaptarse al Teletrabajo bajo el marco normativo y poder implementar y ajustarse a esta metodología de trabajo, que en ambos casos se maneja la reversibilidad de la modalidad de trabajo, siendo definida como temporal, pues no se podrá teletrabajar de manera indefinida, y el cumplimiento del plazo definido podrá renovarse de nuevo, mediante otro acto administrativo.

Costa Rica, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se ha impulsado desde el 2019 leyes, decretos, medidas y lineamientos que impulsan, norman, regulan o promueven el teletrabajo como instrumento para la generación y preservación del empleo así como la modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación. Así mismo, estas establecen las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales mediante la modalidad de teletrabajo así como los mecanismos a adoptarse, finalmente la directriz es una medida bajo decreto presidencial que insta a todas las instituciones públicas y privadas atender los requerimientos de salud pública y contemplar el teletrabajo para la continuidad de las operaciones, el ministerio colgó en su red formatos de contratos editables para que todos los empleados se apegaran a las normativas del teletrabajo; cabe destacar que antes de la pandemia se el 4,25% de los empleados públicos y el 19% del sector privado ya formaban parte de este sistema laboral.

Cuba, cuenta con el Código de Trabajo establecido en junio de 2014, dictaminado por la asamblea nacional bajo la Ley No. 116, en esta se consolida y perfecciona las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, derivados de la relación jurídico-laboral establecida entre los trabajadores y los empleadores, fortalece los mecanismos para exigir una mayor disciplina y reafirma la autoridad y responsabilidad de la administración, asimismo, en el Art. 24, se describe lo referente a los contratos de trabajo, y en el “apartado E”, se indica que “lugar de trabajo acordado entre las partes, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso”; del mismo modo, en el Decreto Ley No. 370 de 17 diciembre de 2018, Sobre la informatización



de la sociedad en Cuba, publicado en la Gaceta Oficial Ordinaria No. 45 de 4-7-2019; establece en su Art. 59, que los ministerios de: Comunicaciones, de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, deben desarrollar acciones encaminadas a: “desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado”.

Ecuador, el Ministerio de Trabajo mediante el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-080, establece las modalidades de trabajo, bajo acuerdo entre empleador y sus trabajadores, considerando las circunstancias del centro de trabajo o negocio, y las implicaciones derivadas de la pandemia del coronavirus (COVID-19), donde podrán convenir modalidades de trabajo establecidas en las normativas pertinentes, que respondan a condiciones concretas como la imposibilidad de movilización, la prevención de los riesgos a que esté expuesta la salud de los trabajadores y las condiciones económicas que enfrente la empresa; con la finalidad de precautelar a el empleo y sin que tales modalidades convenidas impliquen la renuncia de derechos de los trabajadores.

El Salvador, la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador aprobó bajo Decreto Nro. 600, la Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador, mismo que estaba en discusión desde el 2019 y se retomó ante la emergencia de COVID-19 y la práctica del aislamiento social. Esta ley tiene un alto nivel de impacto directo en las relaciones laborales, pues habilita de manera clara la posibilidad a los empleados de ejecutar sus funciones desde casa bajo ciertas condiciones particulares. Busca promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y la modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Esta normativa es complementaria a las demás leyes laborales, en esta ley se entiende el teletrabajo como una forma de relación del trabajo no presencial de manera total o parcial por un tiempo determinado o de manera indefinida, para ello, se estableció tres modalidades de teletrabajo y dos formas de horarios, con base a estas especificaciones se pueden regir los empleadores y los empleados para fijar el tipo de contrato, ya que es una ley amplia y



flexible al sugerir que sea una medida voluntaria y de mutuo acuerdo, siempre que se apegue a las obligaciones reconocidas tanto para el patrono como para el empleado.

España, si no existe una ley exclusiva sobre teletrabajo, la opción de trabajar desde casa se contempla en el artículo 13 del Real Decreto del Estatuto de Trabajadores, que se refiere a esta nueva modalidad como trabajo a distancia, específicamente en el Art. 13.1 se define a este modelo como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”, durante la pandemia a fin de bloquear la expansión del coronavirus, muchas empresas han optado por el teletrabajo para no interrumpir su actividad. Sin modificar el Estatuto de Trabajadores y, por tanto, definir el derecho al teletrabajo por ley, el Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ha flexibilizado la normativa vigente, adaptando la forma y las horas de trabajo, así mismo, en el Art. 5 del Decreto-Ley se define el carácter preferente del trabajo a distancia ante cualquier otra medida, como la cesación temporal o la reducción de la actividad, que puedan tomar las empresas durante la crisis.

Guatemala, mediante el decreto presidencial se promulgó la Ley de Orden Público, bajo el Decreto Gubernativo N° 5-2020, a través del cual se declara el estado de calamidad pública a nivel nacional, toda vez que el plazo está delimitado por la durabilidad de la pandemia, a su vez se declaran las medidas necesarias para evitar consecuencias mayores, entre las que se destaca la exigencia de particulares así como a instituciones del Estado apegarse al plan de prevención y contención, en el que se insta y sugiere el teletrabajo como una acción viable y segura, por lo que se permite y propicia el trabajo remoto. A su vez, el 20 de abril de 2020, se presentó la iniciativa de ley que promueve el teletrabajo, por medio de la cual se propone la implementación del trabajo realizado vía internet desde la casa, en el que figura como principales beneficios que el trabajador tenga flexibilidad de horario, reducción de desplazamiento y alimentación.



Honduras, el Congreso Nacional aprobó inicialmente el 3 de abril de 2020, el Decreto No. 33-2020, publicado en Diario Oficial La Gaceta, la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los Efectos de la Pandemia Provocada por el COVID-19; el poder legislativo aprobó las medidas para que mientras se aprobaran las leyes o reformas legales quedaba autorizado el goce de validez y eficacia jurídica todos los contratos privados que se celebren mediante medios técnicos, virtuales, así como la celebración de negocios comerciales mediante plataformas virtuales. Seguidamente, el Congreso aprobó el 13 de marzo de 2020 el Decreto No. 31-2020, con la Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus COVID-19; donde en su artículo 8 establece la autorización para la implementación del teletrabajo, “los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. En caso que exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Artículo 37 del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta. Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral”.

México, el Senado de la República aprobó modificar el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, con la reforma laboral, se incorporó un capítulo que regula y promueve el teletrabajo, como modalidad de empleo en esta se precisa que el teletrabajo o trabajo a domicilio es el que se realiza para un patrón y no por cuenta propia, en esta se establecen derechos y deberes así como orden jurídico a las relaciones laborales de este tipo. Sustentados en esta reforma de la ley, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó una Guía de acción para los centros de trabajo ante la crisis del COVID-19, en el que insta a preparar a trabajadores para que puedan asumir y realizar diferentes funciones ante el ausentismo, flexibilizar el trabajo, permitir la reorganización de los turnos y el escalonamiento de las jornadas laborales, así como el uso de las tecnologías para minimizar el contacto directo, haciendo uso de tecnologías para viabilizar el teletrabajo y



además desplegó un kit de herramientas, guía y consejos prácticos para aprovechar al máximo el teletrabajo.

Nicaragua, en la actualidad, no se tiene una legislación laboral que regule de forma específica el teletrabajo como una forma especial de prestación de trabajo, aun cuando existen figuras jurídicas similares al teletrabajo tal como el Trabajo a domicilio, el cual está regulado del artículo 150 al 160 del Código del Trabajo, no obstante, no cuenta con los elementos suficiente para considerarlo como Teletrabajo

Panamá, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral junto al Ministerio de Seguridad Pública, dictaron las medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19 en las empresas del país, en este dictaron una sección sobre las modalidades de trabajo, y donde sugieren el teletrabajo como una solución a la ejecución de labores, los empleadores informarán a sus trabajadores de las opciones para laborar en modalidades de teletrabajo según lo define la Ley N° 126 del 18 de febrero de 2020, mediante la cual se establece y regula el teletrabajo.

Paraguay, cuenta con la Ley N° 6524/2020 que declara estado de emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia, en esta misma se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras, se considera la utilización de TIC para mejorar la calidad de los servicios y como herramienta de transparencia de las acciones del Gobierno, cediendo las responsabilidades al Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación, por su parte el teletrabajo o trabajo a distancia utilizando internet, se menciona en el artículo 20, que “durante la vigencia de esta Ley, siempre que la naturaleza de la relación laboral existente lo permita, se establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada Organismo o Entidad del Estado”, asimismo, define teletrabajo como el trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las TIC en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.



La Secretaría de la Función Pública (SFP), emitió una resolución Nro. 181/2020, por la cual se aprueba el Protocolo de Aplicación de la Modalidad del Teletrabajo en el Sector Público, a ser implementado en los Organismos y Entidades del Estado (OEE), con vigencia temporal, en tanto se mantengan las medidas establecidas en el marco de la emergencia sanitaria y las disposiciones de aislamiento y restricción establecidas por el Poder Ejecutivo. Para la elaboración de este Protocolo, la SFP recibió el apoyo y la colaboración del Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación, en el marco de sus atribuciones, como instancia rectora en el ámbito de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el sector público.

Perú, en el 2015 se publica la Ley N° 30036, que es “Ley que regula el Teletrabajo”, en ella se regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones; de manera complementaria, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, se ha creado la figura del “Trabajo Remoto”, generando la “Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto”, estableciendo una diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto como derivación del teletrabajo, siendo que este último sólo es de aplicación durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria.

Portugal, el 13 de marzo de 2020, mediante la presidencia del consejo de ministros, se estableció el Decreto-Lei N° 10-A/2020, que establece medidas excepcionales y temporales relativas a la pandemia, entre ellas que los trabajadores pueden decidir aplicar el teletrabajo según su función sea compatible con el trabajo en casa; así mismo, cuenta con el Decreto N° 2-B/2020, que reglamenta la prórroga de la emergencia y establece que durante el estado de emergencia, el teletrabajo es obligatorio dado que la función de trabajo de los trabajadores públicos es compatible con el trabajo en el hogar.

Uruguay, el 19 de marzo del 2020 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay aprobó la Resolución N° 54/020 para la prevención contra el riesgo biológico COVID-19, tras el consenso logrado en el seno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el



Trabajo, la Resolución promueve la búsqueda de protocolos frente a la exposición al riesgo, entre ellas figura el teletrabajo como una forma idónea de atender los oficios. Por su parte, el 20 de abril de 2020, se presentó el Proyecto de Ley, Promoción y Regulación del Teletrabajo, el cual insta y ratifica los principios del derecho laboral y de protección de los derechos de los trabajadores, norma y regula la relación entre empleados y empleadores dentro del contexto del teletrabajo.

República Dominicana, mediante el Ministerio del trabajo se propuso la Resolución N° 007/2020, del 18 de marzo del 2020, que se refiere a las medidas preventivas para salvaguardar la salud ante el impacto del coronavirus, y por medio del cual se recomienda la flexibilización de la jornada de trabajo y uso del teletrabajo, a los empleadores que sus establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público, así mismo, se les invitan a flexibilizar su jornada de trabajo y, en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia.

Venezuela, no cuenta con una legislación sobre la modalidad de teletrabajo, aun cuando el Decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en el Título IV de las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, regula de forma general la Modalidad de Trabajo a Domicilio, como una modalidad de trabajo especial a ser reglamentada por una Ley Especial.

III. RECOMENDACIONES CLAD

Ante la nueva realidad generada por el COVID-19, en la que el distanciamiento social ha sido la medida más efectiva frente al estado de calamidad, los gobiernos promovieron el trabajo remoto mediante la continuación de la prestación de servicios de los trabajadores desde sus domicilios, sin embargo, es probable que como se evidencia en muchos casos, la improvisación ante este hecho haya sido el causante de la creación o el reforzamiento de las normativas existentes ante la adaptación del modelo del teletrabajo, considerando



que se han redactado nuevas leyes y/o reformado las leyes existentes, así mismo, han surgido decretos con medidas, recomendaciones y lineamientos específicos o generales para atender la actual situación de emergencia.

Este escenario de incertidumbre y de contingencia, demostró la ausencia de legislación especializada o específicas sobre el teletrabajo en la mayoría de los países, dejando en manifiesto que aunque anteriormente se debatió como una idea futurista, fue hasta ahora que gracias al estado de calamidad se hizo obligatorio asumir el “futuro” en el presente, por tanto, quienes anteriormente habían internalizado la complejidad y beneficios de esta modalidad de trabajo, refrendaron la idea en un marco normativo y demostraron tener cierta ventaja en el sentido de adaptación y cumplimiento del distanciamiento a fin de socavar los efectos de la pandemia, sin descuidar las garantías laborales y asegurando la continuidad de las actividades de cada institución.

No obstante, también se evidenció como la ausencia de legislación sobre el teletrabajo no fue impedimento para la aplicación de esta práctica, siendo la medida o política mejor adoptada por los diferentes gobiernos que se declararon en estado de emergencia, ya que en su mayoría se dispuso la ejecución de regímenes de excepción y de manera espontánea adoptaron mecanismos del trabajo remoto para continuar con la ejecución de las actividades. También vemos como en muchos países se generaron a modo de contingencia, guías y normativas para regir y ordenar el teletrabajo como una modalidad de la prestación de servicio temporal, normando, regulando y hasta velando por la seguridad de las personas jurídicas y naturales, toda vez que garantizan que se cumplan los derechos y deberes de las partes.

De esta forma, se comprobó que la idea del trabajo a distancia es una opción viable, sostenible e incluso adecuada para la resolución de diversas situaciones y circunstancias referentes al derecho laboral y al ahorro de recursos, superando así el presencialismo como única forma de sostener una relación de trabajo; estas acciones han constatado la viabilidad de la implementación del trabajo virtual en instituciones de diversas índoles, como educativas, estatales, públicas y privadas; pues en todos estos casos, se moldearon según fue conveniente para poder ejecutar con éxito los protocolos para fomentar el trabajo remoto.



Una vez analizadas las diversas acciones y formas de ejecución para la implementación del Teletrabajo, desde el CLAD podemos recomendar algunos pasos de acción para la ejecución efectiva del teletrabajo, los cuales pueden resumirse en los siguientes procesos a tener en consideración:

- **Análisis del contexto situacional**

Al igual que levantar un modelo de negocio, es necesario analizar la realidad con la que cuenta la institución, oficina o departamento; pues antes de improvisar y establecer un cambio forzoso de la modalidad de trabajo y migrar al teletrabajo, se sugiere evaluar los beneficios y las limitaciones con las que contamos; cambiar de modelo de trabajo induce un cambio de forma y de fondo, es decir, es una reestructuración que va más allá del cambio de espacio físico, es el cambio de actividades, considerando la disposición y posibilidad de adaptación de los trabajadores, teniendo en cuenta la dotación necesaria de conexión a los sistemas operativos, de equipos tecnológicos y de acceso a internet, así como los gastos relativos al uso de los espacios personales, por tanto, existen nuevos elementos dentro del sistema laboral.

Para ello, se sugiere usar como base las respuestas de las siguientes preguntas:

- 1- ¿Con quién contamos?
- 2- ¿Con qué contamos?
- 3- ¿Qué hacemos, cómo lo hacemos y por qué lo hacemos?

Para luego, reestructurar las respuestas a las preguntas:

- 1- ¿Con quienes podemos contar?
- 2- ¿Cómo podemos hacer y qué actividades pueden sostenerse?
- 3- ¿Qué necesitamos?



Estos simples cuestionamientos son un ejemplo para el análisis de la situación de la empresa, teniendo en perspectiva desde las capacidades con las que cuentan los trabajadores, las limitaciones personales y la influencia de externalidades positivas y negativas para la correcta adaptación al teletrabajo; es por ello que recomendamos que la gerencia encargada del cambio o adaptación del trabajo, analice a través de una matriz, las capacidades para acometer el proceso de adaptación y reestructuración, analizando los medios con los que se dispone tanto del personal, de los equipos y los medios tecnológicos, como en materia de regulación laboral; Cuestionar los procedimientos internos, los derechos, deberes y anticiparse a la prevención de riesgos laborales; por tanto, se debe pensar en una reestructuración desde las bases legales, comunicacionales y estructurales de las actividades, así como la detección e inversión necesaria sobre de la necesidad de dotación de equipos y medios tecnológicos.

Es importante reconocer que aunque el principio de esta iniciativa se haya dado debido al distanciamiento social producido ante el COVID-19, las relaciones interpersonales pueden verse desencajadas, por tanto, se sugiere el desarrollo de una nueva forma de socialización basada en la empatía, la flexibilización, la motivación y la comunicación forjada en la confianza y el acompañamiento de asesorías, a fin de ser viable la adaptación a la nueva modalidad de trabajo; además de identificar, anticipar y proporcionar las previsiones legales bajos un constructo normativo que garantice la seguridad laboral de ambas partes, el contratado y el contratante).

- **Ejecución del Teletrabajo**

Con el propósito que sea viable y sostenible en el tiempo, el teletrabajo debe contar con una definición clara y objetiva para cada institución, debe establecerse una línea de acción que a su vez esté respaldada por estructuras legales o normativas, de modo que las reglas estén claras, una reunión con el equipo de manera virtual sea grupal o individualmente, para indicar las directrices, las actividades, los planteamientos y las metas a cumplirse, es un ejemplo de las primeras acciones que pueden realizarse en ejercicio de la



comunicación y la interpretación de las realidades, de ese modo, se podrá dar pie a la ejecución ordenada y estructurada de los planes de trabajo, a su vez esta iniciativa permite crear los estándares de ejecución, acotar los tiempos y definir las tareas junto con las metas, que en definitiva pueden ser los indicadores de gestión y que posteriormente podrán ser utilizados para evaluar y medir los resultados.

Para la ejecución o implementación del teletrabajo desde cada Institución, sugerimos:

- 1- Establecer reglas para cada actividad.
- 2- Levantar data sobre los trabajadores y su disposición a teletrabajar.
- 3- Ejecutar negociaciones colectivas o individuales sobre el teletrabajo.
- 4- Celebrar acuerdos colectivos o individuales sobre el teletrabajo.
- 5- Establecer protocolos de teletrabajo donde se tengan previsto tanto la seguridad institucional como la seguridad personal del trabajador.

Finalmente, se podrá asegurar una regulación sobre el ordenamiento laboral del teletrabajo, donde se incluya desde la autonomía del trabajador y su voluntad de teletrabajar, hasta el ordenamiento jurídico laboral a fin de ejecutar el correcto poder organizativo y de dirección tanto de los empleados como de la misión de la institución.

IV. CONCLUSIONES

- La ausencia de normativa sobre el teletrabajo, no ha sido impedimento para la aplicación práctica del teletrabajo en tiempos de COVID-19, como medida o política adoptada por diferentes gobiernos, que declararon estado de emergencia sanitaria y dispusieron ejecutar regímenes de excepción, restringiendo ciertos derechos, como la libertad y seguridad personales, libertad de reunión o libre tránsito.



- El teletrabajo impactará en la cultura del presencialismo, tanto positiva como negativamente, ya que este sistema de trabajo permite considerar la eficacia del cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador tanto en su centro laboral como fuera de él, por tanto, el análisis del rendimiento debe enfocarse en el producto final y no al estricto cumplimiento de horarios.
- Todos los países sin excepción se han adaptado, han demostrado adaptabilidad ante la contingencia, se corrobora la plasticidad del mundo en cambiar a través de procesos abiertos aun cuando se anticipan desafíos claves a futuro, como son la Cyberseguridad.
- Existen muchos beneficios de la aplicación del teletrabajo, entre ellos la autonomía personal, flexibilización del horario, ahorro del tiempo de traslados, la descentralización de las actividades, reducción de costos, reducción del tráfico, entre otros.
- El teletrabajo debe ser considerado como un nuevo sistema laboral y por tanto no debe entenderse únicamente como un cambio de espacio físico ni adaptación de tareas, sino que debe además considerar, normativas y regulaciones al respecto, dotación y capacitación de los empleados, garantizar derechos y deberes así como esquemas de trabajo modificados en atención a la productividad y a la proposición de nuevas formas para la atención de las actividades que se realizaban.
- No todos los trabajadores pueden teletrabajar, debe hacerse un estudio sobre las condiciones, capacitaciones y naturalezas de los cargos y sus funciones, a fin de conocer quienes pueden prestar servicios de manera remota; de la misma forma, debe ser consultado a los prestadores de servicios quienes quieren y tienen disposición a cumplir este tipo de régimen laboral.



Fuente bibliográfica

Boletín Oficial del Principado de Andorra (2020),

https://www.bopa.ad/bopa/032057/Pagines/CGL20200429_11_50_35.aspx

Boletín Oficial del Principado de Andorra (2020),

https://www.bopa.ad/bopa/032023/Pagines/GD20200314_19_32_54.aspx

Argentina (2020),

https://www.bopa.ad/bopa/032042/Pagines/CGL20200331_10_31_33.aspx

Argentina (2020), <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>

Argentina (2020), <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo>

Bolivia (2020), <https://boliviaemprende.com/noticias/decreto-supremo-4218-teletrabajo>

Brasil (2020),

http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/mpv%20927-2020?OpenDocument

Brasil (2020),

<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=619&pagina=1&data=22/03/2020&totalArquivos=3>

Chile (2020), <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741&r=6>

Chile (2020), <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118503.html>

Chile, https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118503_recurso_pdf.pdf

Colombia (2020), <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

Colombia,

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Colombia, <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3638:Decreto-884-de-2012>

Colombia, https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3638_documento.pdf

Costa rica, <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>

Costa rica, <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14801.html>

Costa rica, <http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>

Costa rica, <http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT.pdf>



Costa Rica, <http://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/Directriz%20073-S-MTSS.pdf>

Costa Rica, <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14801.html>

Cuba, <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-029-extraordinaria-de-2014>

Cuba, <https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2019-o45.pdf>

Ecuador, <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf>

República dominicana, <https://www.mt.gob.do/images/docs/RESOLUCION--07-2020.pdf>.

El Salvador,
<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/384052FA-7820-4835-A5F9-AF8150684D71.pdf>

España, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

España, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Guatemala, https://leyes.infile.com/index.php?id=182&id_publicacion=81108

Guatemala, <https://www.aguilarcastillolove.com/assets/covid-19/guatemala/documents/06.03.2020%20Decreto%20Gubernativo%205-2020%20Estado%20de%20Calamidad.pdf>

Guatemala, https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/4229/2020/1

Honduras, <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/PCM-031-2020.pdf>

Honduras, <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto-33-2020.pdf>

México, <https://infosen.senado.gob.mx/minutas/documentos/64/497LXIV.pdf>

México,
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548062/GUIA_DE_ACCION_PARA_LOS_CENTROS_DE_TRABAJO_ANTE_EL_COVID-19_24_04_20_VF.pdf

Nicaragua, <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>

Panamá,
https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28981_D/GacetaNo_28981d_20200316.pdf

Panamá,
https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28965_A/GacetaNo_28965a_20200219.pdf

Paraguay, <https://www.mtess.gov.py/application/files/1415/8525/3059/ley6524-2020.pdf>



Perú,

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Perú, <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/6433-decreto-supremo-n-017-2015-tr.html>

Portugal, <https://dre.pt/home/-/dre/131068124/details/maximized>

Portugal, <https://dre.pt/home/-/dre/130243053/details/maximized>

Uruguay, <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/100590>

Venezuela, https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

Nadia Gonçalves

Oficial de Proyectos

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo