

The Andersen logo features the word "ANDERSEN" in a white, serif, all-caps font. Above the letter "A" is a red, curved graphic element resembling a stylized wing or a swoosh. The logo is set against a dark grey rectangular background.

ANDERSEN®

A large, abstract graphic of a globe is centered in the background. The globe is rendered in shades of blue and white, with a network of lines and nodes overlaid on it, suggesting a global digital or communication network. The nodes are represented by small circles and icons of people, connected by thin lines. The overall aesthetic is modern and technological.

Guía de Teletrabajo

Experiencia en Latinoamérica

Tabla de Contenido



2	Andersen en Latinoamérica
3	Andersen Global
4	Argentina
6	Brasil
8	Chile
10	Colombia
12	Costa Rica
14	Ecuador
16	El Salvador
18	Guatemala
20	Honduras
22	México
24	Nicaragua
26	Panamá
28	Perú
30	Uruguay
32	Venezuela

La presente guía ofrece una visión general del teletrabajo, como respuesta a la pandemia de COVID-19, de los países de América Latina. Este documento ha sido elaborado tomando como referencia las disposiciones de la Ley de Empleo y Trabajo aplicadas por los gobiernos locales de cada país. Esta guía incluye información en lo que respecta a países específicos sobre medidas generales de Empleo, según lo proporcionado por las firmas miembro y firmas colaboradoras de Andersen Global en Latinoamérica.

Andersen Global es una asociación compuesta por firmas miembro independientes y legalmente separadas, ubicadas en todo el mundo, que prestan servicios bajo sus propios nombres. Andersen Global no presta ningún servicio y no tiene responsabilidad alguna por las acciones de las firmas miembros o colaboradoras. Andersen Global, sus Firmas Miembro o firmas colaboradoras no ofrecen ninguna garantía o representación, expresa o implícita, y no aceptan ninguna responsabilidad con respecto a la información expuesta en esta publicación. La distribución del presente documento no constituye asesoramiento legal, fiscal, contable, de inversión o de otro tipo.

Las opiniones y los análisis que figuran en el presente documento son de carácter general y, proporcionan una visión general de alto nivel acerca de las medidas que los gobiernos de América Latina están adoptando frente a la pandemia de COVID-19 al momento de su publicación. La información contenida en este documento no toma en consideración las circunstancias específicas de un individuo o entidad, ni la legislación aplicable, que puede variar de una jurisdicción a otra y estar sujeta a cambios en cualquier momento. Las Firmas Miembro y las firmas colaboradoras de Andersen Global han sumado esfuerzos para para compilar la información de fuentes confiables. Sin embargo, la información y el entorno normativo aplicable están evolucionando a un ritmo rápido a medida que los gobiernos responden, por lo que sugerimos consultar a sus asesores profesionales antes de actuar sobre la información expuesta en el presente documento.

© 2021 Andersen Global. Todos los derechos reservados.

Andersen en Latinoamérica

Andersen Global tiene presencia en América Latina a través de sus firmas miembro y firmas colaboradoras.



Firmas colaboradoras



Andersen

Andersen Global es una asociación internacional de firmas miembro compuesta por profesionales legales y fiscales de todo el mundo.

Nuestras prácticas se alejan de todo conflicto de interés que otros servicios no jurídicos pudieren ocasionar, constituyéndonos en un aporte trascendental para el desarrollo de las actividades de nuestros clientes.

Comprometemos la participación proactiva, de un equipo multidisciplinario de profesionales, con formación en derecho corporativo, impuestos, contabilidad y auditoría, formados en la prevención de riesgos, con una amplia experiencia en la asesoría, gestión, aplicación de buenas prácticas y el aprovechamiento de beneficios legales y fiscales en las etapas de exploración, implantación y desarrollo de inversiones en los sectores de producción de bienes y prestación de servicios.

Valores Fundamentales



Excelencia

Nuestro objetivo es ser un referente de calidad en el sector.



Compromiso

Contratamos a los mejores y más brillantes profesionales y nuestra filosofía es invertir en nuestro equipo para asegurar un legado.



Transparencia

Valoramos la comunicación abierta, el intercambio de información y la toma de decisiones conjuntas.



Continuidad

Nuestra firma se construye como un proyecto global. Compartimos los mismos intereses y ofrecemos el máximo nivel de servicio al cliente independientemente del lugar donde éste se encuentre.



Independencia

Nuestra actividad se centra en representar a nuestros clientes de manera objetiva e independiente. Sólo ofrecemos los consejos y soluciones que son más beneficiosos para nuestros clientes.

Argentina



La implementación del teletrabajo

En la República Argentina se reguló la figura del trabajador a través de la Ley 27.555 y de su Decreto reglamentario 27/2021. Si bien estaba previsto que la normativa entrará en vigor el 1/4/2021, la misma quedó suspendida en su aplicación mientras dure el Distanciamiento Social Obligatorio dictado por la crisis sanitaria que atraviesa nuestro país en el marco del COVID-19.

La Ley 27.555 define al teletrabajo de la siguiente manera: “Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.”

De este modo:

1. El nuevo régimen aplicará a las relaciones de trabajo que se ejecutan total o parcialmente en el domicilio del trabajador. La reglamentación aclara que no se aplicará a aquellos supuestos en los cuales el trabajador es enviado a prestar servicios en el establecimiento de terceros, ni a las situaciones ocasionales que, a pedido del empleado, este preste servicios desde su domicilio. Para evidenciar el carácter

restrictivo de esta última excepción, debe ponderarse que, a diferencia del derecho comunitario de la unión europea, la reglamentación no utilizó de la palabra “primordial”, quedando la excepción sumamente limitada por la utilización de los términos “ocasionales y excepcionales”. Dicho de otro modo, si un trabajador realiza trabajo remoto una vez por semana, en forma regular, quedará comprendido en este marco normativo.

2. En cuanto a las prestaciones transnacionales esta situación se encuentra prevista en el art. 18 de la Ley 27.555. El mismo establece que la relación quedará regulada por el derecho del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador. En nuestra opinión, debemos decir que este artículo resulta difícilmente cumplible por ser contrario al principio de territorialidad que impregna todo nuestro derecho laboral.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

En segundo lugar, debe considerarse que, si bien la ley no tiene imposiciones generales en la materia, de su lectura articulada, se concluye que se impone la forma escrita para la implementación de esta figura y la participación gremial para regular determinadas situaciones que no pueden ser solucionadas a través de la negociación individual. Si bien el presente acápite implica un análisis casuístico, excediendo los

márgenes del presente, podemos dar los siguientes ejemplos: (a) Forma Escrita: La necesidad de instrumentar por escrito la jornada de trabajo, trabajo por objetivo y derecho a la desconexión digital (Art. 4 Ley 27555); (b) Necesaria Participación Gremial: En los casos que sea necesario pactar jornadas reducidas (por cualquier motivo) y remuneraciones proporcionales a las mismas, no podrán recurrirse a otra vía que no sea la de la negociación colectiva, quedando vedada su negociación en forma individual. (Art. 6 Decreto 27/2021)

Por último, el Art. 18 de la Ley de Teletrabajo expresamente establece la obligación de las empresas que desarrollen actividades bajo esta modalidad de inscribirse ante el Ministerio de Trabajo de la Nación a fin de acreditar que el software o plataforma a utilizar cumple con los estándares de la norma.

Responsabilidad

En cuanto a las responsabilidades a cargo del Empleador, el mismo deberá: a) garantizar el derecho de reversibilidad cuando el empleado haya sido contratado originalmente para prestar servicios en forma presencial; b) proporcionar elementos de software y hardware que respeten el derecho a desconexión; c) compensar los mayores gastos incurridos por el empleado en esta modalidad; d) garantizar su capacitación permanente en la utilización de nuevas tecnologías.



A la fecha, se encuentra pendiente el dictado de la reglamentación que aplicará en materia de seguridad e higiene, la cual, será dictada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Protección de la salud y seguridad de los datos

Si bien la norma pone en cabeza del empleador el resguardo de los datos del trabajador, entendemos que esta disposición no lo libera de continuar cumpliendo en su totalidad con las disposiciones de la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 25.326), no bastando el cumplimiento de la mera registración ante el Ministerio de Trabajo de la Nación (ver 2.2.). ■



Lisandro Labombarda
Abogado Asociado

Andersen en Argentina
Firma Miembro de Andersen Global
ar.Andersen.com

Brasil



La implementación del teletrabajo

El teletrabajo es el tipo de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones del empleador, utilizando recursos tecnológicos que no se ajustan a la idea de trabajo externo.

La regulación de este tipo de prestación de servicios está prevista en la Ley 13.467/2017, artículos 75 - A a E, que introdujo un nuevo Capítulo en el CLT.

De acuerdo con la legislación vigente en el país, la Ley establece que “Se considera teletrabajo la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.”

En 2020, la Medida Provisional 927, introdujo normas para hacer frente al estado de calamidad pública resultante del nuevo coronavirus (covid-19), permitiendo el cambio del régimen de trabajo presencial para el teletrabajo independientemente de los convenios individuales o colectivos y prescindiendo del registro previo de la cambio en el contrato de trabajo individual.

El MP publicado el 22 de marzo de 2020 se terminó el 19 de julio de 2020.

Por tanto, los acuerdos que se celebren después de esa fecha deberán cumplir con las disposiciones de la CLT. Sin embargo, los acuerdos realizados durante la vigencia de la

medida provisional siguen siendo válidos.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

Como se mencionó, la regulación de este tipo de prestación de servicios está prevista en la Ley 13.467/2017, artículos 75 - A a E, que introdujo un nuevo Capítulo en el CLT.

La reforma laboral agregó un capítulo a nuestro CLT solo para abordar el tema del teletrabajo.

La Reforma Laboral estableció un concepto legal para el teletrabajo y requisitos para su ejecución, garantizando así una mayor seguridad jurídica.

Así, la prestación de servicios de teletrabajo debe ser previamente pactada entre el trabajador y el empleador mediante un contrato de trabajo individual escrito, en el que se especificarán las actividades a realizar por el trabajador.

En el curso del contrato de trabajo, las partes (empleador y empleado), de mutuo acuerdo, pueden cambiar entre modalidades de trabajo presencial y teletrabajo, y esta transacción debe registrarse en una modificación contractual.

Asimismo, también podrá ser posible cambiar el régimen de teletrabajo a presencial, según determine el empleador, garantizando un plazo mínimo de transición de quince días con

la correspondiente inscripción en una modificación contractual, según la jurisprudencia:

En el teletrabajo, aunque el trabajo se realiza de forma remota, no existen diferencias significativas en relación a la protección del trabajador. Los derechos son los mismos que para un trabajador normal.

La asistencia a las instalaciones del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desmerece el régimen de teletrabajo.

Un punto importante es que las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos a cargo del empleado, se establecerán en un contrato escrito, no incluido en la compensación de empleados.

Asimismo, también podrá ser posible cambiar el régimen de teletrabajo a presencial, según determine el empleador, asegurando un período mínimo de transición de quince días, con la correspondiente inscripción en una modificación contractual.

Responsabilidad

El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y visible, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

El empleado debe firmar una exención de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador.

Si bien existe el término de responsabilidad, el empresario tiene el deber de inspeccionar, observando la inviolabilidad del hogar, la ergonomía del trabajo y el entorno laboral en

su conjunto.

Protección de la salud y seguridad de los datos

La atención de la salud es un punto de fundamental importancia y, en el contexto laboral, puede dar lugar a indemnizaciones e incluso dejar, en caso de incumplimiento, por lo que es un asunto a tratar con cuidado.

Con respecto a los equipos, por ley, el contrato de trabajo debe estipular quién será el responsable de proporcionar el equipo necesario, sin embargo, proporcionado por el empleador, dicho equipo no puede ser considerado como compensación del empleado.

Además, existen varios software que pueden ayudar a las más diferentes actividades realizadas a distancia.

El empleado a menudo manipula datos sensibles o confidenciales. Por esta razón, es fundamental mantener actualizado el sistema operativo de la computadora y utilizar el software de Red Privada Virtual (VPN) proporcionado por el empleador. ■



Marco Lotti
Socio



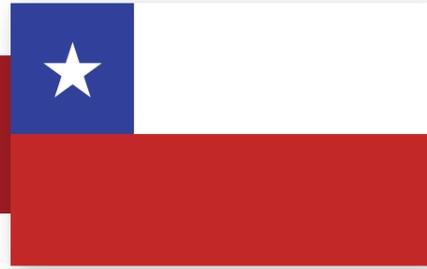
Rogerio Araujo
Socio



Helena Riccio
Abogada Asociada

Lotti e Araújo Brasil

Firma Colaboradora de Andersen Global
www.lotti.com.br



La implementación del teletrabajo

La modalidad del teletrabajo permite que la labor se preste en el domicilio de los trabajadores o en un lugar libremente elegido por ellos (puede ser en distintos lugares a elección del trabajador, reemplazándose así la regla general del domicilio, faena o servicio del empleador), y recogiendo todos los requisitos y características propias del contrato laboral.

Puede ser pactado al inicio de la relación laboral, o bien durante su vigencia, reemplazando al régimen normal original. En ambos casos el empleador no tendrá el derecho unilateral a cambiar ciertas condiciones del trabajo y se puede acordar la exclusión de limitación a la jornada legal.

Si se pacta después del inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso. En tanto, si se conviene originalmente, la vuelta a un trabajo presencial debe ser de común acuerdo. Es posible también convenirse una modalidad mixta en que parte de la labor se efectúe presencialmente u otra vía teletrabajo, aunque su implementación práctica plantea interrogantes aún no del todo resueltas.

Dentro de las condiciones indispensables del acuerdo, merece comentarse el derecho de exclusión (a no ser requerido por el empleador), que mínimo debe ser de doce

horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, que los equipos, las herramientas y los materiales para el teletrabajo, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Por último, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

En términos estadísticos, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el período más álgido de la pandemia esta modalidad llegó en junio a representar el 28,9% de los trabajadores. Esa tendencia a medida que la economía se comenzó a desconfinar fue bajando hasta 20,8% en noviembre del año pasado, concentrándose en los trabajadores de los sectores de enseñanza (75,4%), suministro de electricidad y gas (56,7%), información y comunicaciones (46,7%) y actividades financieras y de seguros (42,4%).

Pero los estudios sugieren que, más allá de la intención muchas veces declarada en tal sentido, solo el 25,6% de los ocupados totales se desempeña actualmente en labores que se pueden mantener de manera remota una vez terminada la epidemia, lo que representa casi 2 millones de personas.

Las empresas si desean implementar mayormente esta modalidad en un futuro sin

Covid-19, para reducir costos fijos de funcionamiento o mejorar en su caso la calidad de vida de sus trabajadores, aumentando idealmente su compromiso y productividad o a menos manteniéndola, deberán crear las condiciones de medios para llevarla a cabo más masivamente, con la inversión que eso puede significar. En tanto, los trabajadores deberán mantener necesariamente la productividad, como condición de éxito.

Responsabilidad

El teletrabajo no hace desaparecer el deber de protección del empleador, que implica la obligación de proporcionar elementos de protección personal y la comunicación al trabajador de los riesgos previamente identificados y evaluados, las medidas a implementarse y los requisitos mínimos de seguridad, informándose mediante una capacitación obligatoria.

Asimismo, hacemos mención que el trabajador en teletrabajo se encuentra cubierto por el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Finalmente, la empresa debe contar con un protocolo a fin de definir los pasos a seguir si algún trabajador presenta síntomas de Covid o bien resulta contagiado, respecto de traslado a asistencia médica, notificación, contactos estrechos, etc.

Protección de la salud y seguridad de los datos

Debe existir por el empleador una definición de estándares de control o definición de las condiciones de seguridad que debe cumplir el lugar que ocupará el trabajador para realizar las labores a distancia. Asimismo, su verificación, por ej. condiciones del piso, instalaciones eléctricas, implementos ergonómicos; monitoreo, mitigación etc.

Por su parte, en el ámbito de la seguridad, el Empleador podrá ejercer su facultad de control y supervisión por medios informáticos y de telecomunicaciones. El control o supervisión que el empleador efectúe será siempre limitado, proporcional y discontinuo, y procurará respetar las garantías constitucionales del trabajador y en particular su intimidad, vida privada y honra. ■



Hernán Peñafiel
Socio

Chirgwin Chile
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.chirgwin.cl



Colombia



La implementación del teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización laboral en la cual se desempeñan actividades en el marco de una relación de dependencia, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, sin que sea necesaria la presencia del trabajador en un lugar fijo de trabajo.

Esta modalidad laboral se implementó en Colombia mediante la Ley 1221 de 2008 la cual fue reglamentada por el Decreto 884 de 2012, el cual establece que el teletrabajo puede ser desarrollado tanto en el sector público como privado, habiendo sido el objeto de su implementación la generación de empleo y autoempleo en el país, mediante la utilización de las tecnologías de la información y telecomunicación (TIC).

Para su desarrollo, los teletrabajadores pueden estar clasificados en tres grupos: autónomos, móviles y suplementarios, según el tiempo de permanencia o no en la empresa u oficina.

Es necesario aclarar que existe la figura del “trabajo en casa” o “trabajo remoto” que no se encuentra dentro de las disposiciones del teletrabajo ni le son aplicables sus condiciones y exigencias y consiste en que el trabajador, de manera ocasional, realice sus labores en un lugar distinto a su sitio fijo de trabajo.

Si bien estas modalidades venían siendo utilizadas y tanto entidades públicas como privadas migraron al teletrabajo, este y el trabajo en casa resultaron ser claves a partir de la declaratoria de la emergencia sanitaria declarada en el país a causa de la pandemia por el COVID-19, por lo que la cifra de 122.278 teletrabajadores al 2018 (según el Centro Nacional de Consultoría), aumentó en un 400% con ocasión de la pandemia, según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC).

En el contexto actual, frente a la pandemia por COVID-19 y el aceleramiento de la digitalización en el país, cursa en el Congreso de la República un proyecto de ley que busca regular el trabajo en casa, con disposiciones tales como el derecho a la desconexión de los trabajadores.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

Para la implementación de esta forma de organización laboral el MINTIC con el Ministerio del Trabajo ofrecen asesorías gratuitas, talleres y herramientas que ayudan a los empleadores a entender y adoptar correctamente el teletrabajo dentro de las empresas y negocios, encontrándose, además, en construcción una política pública de fomento al teletrabajo.

Debe tenerse presente que la adopción del teletrabajo es potestativa tanto para empleadores como para trabajadores, de

manera que es necesario que sea concertada por las partes de la relación laboral, además de su regulación en el reglamento interno de trabajo, debiendo reportar al Ministerio del Trabajo los teletrabajadores que ingresan o que se retiran de esta modalidad.

Responsabilidad

El contrato de trabajo y la relación jurídica y reglamentaria, para el sector público y privado, respectivamente, regirán la relación laboral y el teletrabajador tendrá los mismos derechos que los trabajadores con lugar fijo, incluyendo las disposiciones sobre seguridad social, con excepción de los preceptos sobre jornada de trabajo, horas extra y trabajo nocturno, que para el teletrabajo solo operará cuando este sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, caso en el cual habrá lugar al pago de horas extra.

Los empleadores están obligados a proporcionar y garantizar a los teletrabajadores medios y elementos para realizar las labores, así como el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos necesarios para cumplir las funciones del cargo.

En caso de que el teletrabajador no reciba los paquetes de información o los programas necesarios para realizar sus labores, igualmente la labor deberá ser retribuida.

Protección de la salud y seguridad de los datos

El empleador tiene el deber de verificar las condiciones del lugar destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, asesorado por la Administradora de Riesgos Profesionales.

Además, debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento. ■



Bibiana Buitrago
Socia

Jiménez Higuera Rodríguez & Asociados Colombia
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.jhrcorp.co



Costa Rica



La implementación del teletrabajo

El Teletrabajo como proceso de modernización organizacional, nace del avance en las tecnologías digitales que ha modificado los distintos ámbitos de nuestra sociedad costarricense, dicho avance es producto de la confluencia de conexión, acceso y del incremento del acceso de las personas a teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras portátiles.

El teletrabajo se define según la Directriz N°073-S-MTSS de 9 marzo 2020, como una modalidad de trabajo, que se realiza fuera de las instalaciones de la institución, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y servicios que brinda la institución. Sin embargo, el teletrabajo es aplicado actualmente en el sector privado y público, así como por trabajadores independientes.

El teletrabajo nace como figura jurídica con la implementación de la Ley para regular el Teletrabajo, No. 9738, de fecha 18 setiembre 2019. Posteriormente se han realizados decretos que reglamentan la regulación del teletrabajo, Reglamento para regular el Teletrabajo, Decreto Ejecutivo N° 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT, de fecha 20 diciembre 2019. Es importante destacar que todas estas regulaciones son previas a la declaratoria de estado de emergencia por la crisis sanitaria de la pandemia por Covid-19,

para ese momento Costa Rica contaba con el marco jurídico para implementar el teletrabajo.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

La implementación del teletrabajo en la Administración Pública Central y Descentralizada ocurre con el Decreto N° 39225, publicado en la Gaceta N° 204 del 21 de Octubre del 2015 que buscaba impulsar acciones de modernización en el Sector Público a fin de reducir costos e incrementar la productividad de los funcionarios y, posteriormente con la Directriz No 077-S-MTSS-MIDEPLAN, de fecha 26 marzo 2020, precisamente por la urgencia de las instituciones públicas costarricenses de implementar el teletrabajo con ocasión de la crisis sanitaria y de la declaratoria de emergencia con ocasión de la Covid-19 y en aplicación del principio de precaución en materia sanitaria al cual están sujetas las autoridades públicas.

Responsabilidad

Obligaciones de la empleadora. El teletrabajo se entiende como una extensión del lugar de trabajo, de manera que para todos los efectos, se mantienen las obligaciones de la empresa o institución de velar por la salud ocupacional según las estipulaciones en la normativa vigente, todo acorde al lugar donde se realiza el teletrabajo (implica velar por las condiciones, que los empleadores reciban la

información y capacitación por parte de la oficina de Salud Ocupacional, reportar accidentes o enfermedad ocasionados durante el teletrabajo al ente asegurador). Debe asegurarse y prevenir el aislamiento y el debilitamiento de las relaciones interpersonales en el trabajo, de manera que debe contar la persona teletrabajadora con el apoyo instrumental y de comunicación y capacitación para asegurar que tiene clara sus funciones y evitar confusiones en sus labores. Las personas con discapacidad tienen derecho al teletrabajo y a la habilitación de un espacio por parte de la institución o empresa.

Obligaciones de la persona teletrabajadora. La persona teletrabajadora debe reportar cuáles son los posibles riesgos que se pueden presentar en el lugar donde realiza el teletrabajo, debe reportar las condiciones de trabajo, tiene el deber de reportar cualquier enfermedad relacionada a riesgos del trabajo o por accidentes. La persona teletrabajadora tiene el deber de organizar diaria o semanalmente las actividades laborales en respeto del inicio y fin de la jornada laboral, periodos de alimentación y descanso.

En síntesis, las obligaciones del teletrabajo son las mismas a la que se obliga cualquier trabajador y cualquier empleador a través del contrato de trabajo.

Protección de la salud y seguridad de los datos

El teletrabajo nació con la finalidad de reducir costos y de mejorar la productividad. Sin

embargo, con los protocolos implementados para enfrentar la alerta epidemiológica sanitaria internacional, con la confirmación del primer caso de Covid-19 y con la declaratoria de estado de emergencia nacional por Covid-19, Decreto Ejecutivo No. 42227-MP-S, 16 marzo 2020, se implementó la medida temporal de aplicar la modalidad de teletrabajo como medida complementaria y necesaria en la prevención del Covid-19.

El empleador en la relación de teletrabajo, tiene la obligación de proporcionar el equipo y velar porque el ambiente donde se realizan las labores de teletrabajo sean los adecuados, debe velar por todos los aspectos de salud ocupacional y de seguridad de los datos sensibles que maneja el teletrabajador, a fin que estos no puedan ser captados por terceros. ■



Diana López
Asociada



Adolfo Domínguez
Asociado

Central Law Costa Rica
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



Ecuador



La implementación del teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad que permite el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico determinado por el empleador.

En Ecuador esta modalidad aparece regulado por acuerdo ministerial por primera vez, de manera emergente y temporal, con ocasión al terremoto de abril del 2016 que afectó principalmente a las provincias costeras de Manabí y Esmeraldas. Bajo esta modalidad, los empleadores cuyos centros de trabajo habían sido afectados, podían acordar con sus trabajadores, para que éstos realicen sus funciones por medios telemáticos.

Como consecuencia de la declaratoria de estado de excepción por emergencia sanitaria por la pandemia de Covid19, decretada en Ecuador en marzo de 2020, mediante acuerdo ministerial se adoptó la modalidad de teletrabajo emergente que, a diferencia del 2016, éste se podía adoptar por decisión unilateral de la autoridad institucional del sector público o por el empleador del sector privado o su representante legal. Esta medida buscó garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos durante el estado de excepción, mismo que concluyó en septiembre de 2020.

En junio de 2020, se incorpora un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, con el que se norma el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios bajo relación de dependencia, de forma permanente o parcial, que se puede convenir en cualquier momento con el trabajador, sin perjuicio de las reglas sobre aforo máximo establecido por la emergencia sanitaria.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

En la actualidad, el teletrabajo es una modalidad que está siendo muy utilizada en Ecuador, sea para evitar el traslado de trabajadores que pertenecen a grupos vulnerables (personas de la tercera edad, con discapacidad, con enfermedades discapacitantes o catastróficas), para evitar riesgos de exposición a contagios u otras razones y en menor medida, para desarrollar actividades que comúnmente se las venía realizando presencialmente.

En cualquier caso, de acuerdo con la normativa ministerial, para adoptar esta modalidad debe existir un acuerdo entre el empleador y trabajador, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo e informar obligatoriamente para su registro a la autoridad del trabajo.

Responsabilidad

La relación jurídica con el teletrabajador es la misma que el empleador mantiene con cualquier trabajador bajo relación de dependencia, por lo que deberá reconocer a favor del teletrabajador los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo. Además, el empleador deberá afiliarlo al régimen de seguridad social, para que reciba las prestaciones asistenciales y previsionales, sin ningún discrimen.

El empleador y su teletrabajador deberán determinar el lugar desde donde se prestará el servicio, sea el domicilio del trabajador u otro sitio determinado por él. Cuando por su naturaleza, el servicio fuera susceptible de prestarse en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. En ningún caso es permitido que el trabajador preste servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aún cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Por otra parte, la norma legal indica que el empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión por al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas, tiempo en el cual éste no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El derecho a la desconexión será durante los días de descanso, permisos o feriados.

Protección de la salud y seguridad de los datos

El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al teletrabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades, garantizando su salud y seguridad, así como su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

El teletrabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo. ■



Pablo Guevara
Socio

Andersen en Ecuador
Firma Miembro de Andersen Global
ec.Andersen.com



El Salvador



La implementación del teletrabajo

A partir de junio de 2020, entró en vigencia en El Salvador la Ley de Regulación del Teletrabajo, que se volvió de alta importancia ante la emergencia de COVID-19 y la práctica del aislamiento social, causando que la inmensa mayoría de Compañías en todas las industrias envíen a sus equipos a trabajar desde casa, en la medida de lo posible.

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.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

Es importante destacar que dicha Ley aplica tanto a empleados privados como públicos siempre y cuando sus Contratos de Trabajo se sometan a las particularidades reguladas en la misma: En domicilio del trabajador; En centros de trabajo o telecentros (Oficinas remotas de la compañía o Business Centers); Móvil o itinerante (movilidad permanente); y, Alternado (componente presencial).

En cuanto a los horarios de trabajo en modalidad de Teletrabajo, se establecieron 2 horarios: Teletrabajo conectado: el empleado se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control del

empleador. Y, Teletrabajo desconectado: el empleado presta sus servicios conectándose en los sistemas tecnológicos del empleador pero su comunicación no es permanente ni constante, por lo que no está sujeto a una jornada de trabajo ni control de tiempo; sin embargo, sí se encuentra sujeto a remitir un informe de actividades para las labores en base a resultados previamente acordados con el empleador.

En base a las diferentes modalidades y horarios de trabajo, podemos apreciar que la regulación es flexible en cuanto a los acuerdos y adaptaciones que las partes pueden realizar a los Contratos de Trabajo, que a su vez pueden representar significativas mejoras y ahorro de recursos.

En lo referente a la aplicabilidad, será el empleador quien decida cuáles plazas se pueden someter a Teletrabajo y ello se reconocerá en el Contrato de Trabajo ya sea por medio de una adenda o modificación al Contrato vigente (para empleados actuales) o como adición a los nuevos Contratos (en caso de nuevas Contrataciones).

En cualquier caso, la Ley establece que las condiciones del Teletrabajo serán voluntarias, de mutuo acuerdo entre las partes y dentro del marco de toda la Legislación Laboral ya aplicable.

Responsabilidad

En cuanto a las obligaciones para las partes, además de aquellas ya establecidas en la

Legislación Laboral, se adicionan las siguientes:

- Para el Patrono: Reconocer el salario al trabajador en la forma acordada y acostumbrada; Proveer al trabajador con los equipos, conexiones, herramientas y aplicaciones necesarios para realizar sus labores; y, Conceder licencias y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos como si se tratase de trabajo presencial.
- Para el Empleado: Desempeñar el trabajo convenido en la forma, tiempo y lugar autorizado; Informar a su empleador cuando por alguna razón no pueda desempeñar sus funciones o dicho desempeño se vea interrumpido; Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo acordada; Conservar y restituir en buen estado al patrono los equipos proporcionados para el desarrollo de sus labores, salvo el deterioro por uso normal, caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa fabricación; y, Cuando el equipo sea provisto por el empleador, facilitar el mismo cuando sea requerido para efectos de auditoría, actualización o mantenimiento del mismo.

La Ley contempla que para aquellos empleados que actualmente laboren de manera presencial y opten por Teletrabajo, tendrán un plazo de 30 días para solicitar su regreso a la modalidad presencial y el empleador está obligado a acceder; si la solicitud se realiza fuera de dicho período, la

decisión deberá tomarse por común acuerdo.

De igual forma, en caso de una nueva contratación cuya plaza esté designada exclusivamente como de Teletrabajo desde el inicio, el trabajador no podrá solicitar la ejecución de sus labores de manera presencial a menos que ello sea de común acuerdo con el empleador.

Protección de la salud y seguridad de los datos

Esta normativa, en la práctica, ha tenido buena aceptación por Patronos y Trabajadores en todas las industrias. Lastimosamente, la regulación sobre protección de datos en la misma es mínima y El Salvador no cuenta actualmente con una Ley de Protección de Datos. ■



Fernando Argumedo
Asociado

Central Law El Salvador
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



Guatemala



La implementación del teletrabajo

El Teletrabajo es una modalidad de contratación laboral, por medio del cual el trabajador realiza su trabajo a distancia, es decir fuera de su oficina o lugar de trabajo, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Nuestra legislación aún no regula de forma expresa el teletrabajo, sin embargo, eso no significa que se encuentre prohibido y no pueda implementarse, siempre y cuando el patrono siga las normas y principios generales establecidos en el Código de Trabajo, ya sea mediante la implementación de políticas de trabajo aceptadas por los trabajadores o mediante la modificación adecuada de sus contratos en el que establezcan el lugar o los lugares donde deben prestar los servicios.

En Guatemala existe una iniciativa de ley que dispone aprobar la ley del teletrabajo, la cual, hasta el día de hoy, no ha sido aprobada. Existe un Manual de buenas prácticas en el teletrabajo publicado por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en 2011, que no es de aplicación obligatoria, pero puede ser de base también.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

En atención a la actual crisis que se vive derivado del COVID-19, existe una gran

necesidad de actualizar la legislación en materia laboral. Guatemala necesita modernizarse con tecnologías, programas y políticas públicas que fomenten el teletrabajo.

De conformidad con las Disposiciones Presidenciales emitidas el año pasado, por el estado de calamidad pública decretado en Guatemala, se realizó la exhortación ejecutiva de promover el teletrabajo en las empresas, permitiendo que las partes celebren acuerdos dentro del marco legal y que los mismos se realicen en estricto cumplimiento de los principios del derecho laboral.

Responsabilidad

Debido a que las actividades laborales se desarrollan fuera del lugar del trabajo, por ende fuera del alcance del patrono, es importante que éste instruya a sus trabajadores sobre la aplicación de políticas preventivas en aras de evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

Protección de la salud y seguridad de los datos

Dentro de las políticas preventivas que el patrono le proporcionará a sus trabajadores, debe incluirse que el lugar de trabajo a distancia debe contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar en un entorno adecuado y que cuente con los servicios básicos necesarios para su debida ejecución.



De nuestra legislación podemos inferir que la obligación del patrono abarca brindar al trabajador todos los útiles, insumos y herramientas necesarias para ejecutar el trabajo. Esto puede incluir, el brindarle acceso a las plataformas tecnológicas necesarias para realizar su trabajo fuera del centro de trabajo. Debiendo el trabajador hacerse responsable de los daños, accidentes, lesión o enfermedad, daño material, pérdida de herramientas de trabajo, que surja como consecuencia del lugar de trabajo que haya destinado dentro de su casa, así como el buen uso de la información confidencial o no otorgada por el patrono. ■



Verónica González
Asociada



Carlos Cabrera
Asociado

Central Law Guatemala
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com

Honduras



La implementación del teletrabajo

En fecha 13 de Marzo del año 2020 derivada de la emergencia nacional que se decretó en el país, generada por el CORONAVIRUS COVID-19, mediante la Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus COVID-19, se autorizó tanto a la empresa privada como las Instituciones gubernamentales, permitir que sus empleados puedan desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación.

Si bien, no se cuenta con una vasta regulación del tema en Honduras, existen lineamientos básicos para proceder en las relaciones laborales existentes y nuevas que se generen bajo esta modalidad, que deberá ser de carácter voluntario, y reversible.

Se deberá modificar e incluir lo siguiente:

1. Aceptación del empleado para esta modalidad
2. Duración
3. Modalidad parcial o completa
4. En la modalidad parcial: turnos y horarios para realizar el trabajo presencial
5. Definición de la sujeción o no sujeción a un horario definido

El patrono debe considerar si el empleado posee el espacio requerido y condiciones adecuadas en el domicilio para realizar el

teletrabajo de la mejor forma, y caso contrario proveer de dichos elementos.

Siendo que en Honduras la implementación del teletrabajo fue impuesta y por lo tanto realizada de una forma desordenada, sin contar con la legislación pertinente, se ha desarrollado principalmente por acuerdos que los patronos y empleados han podido lograr para continuar la operatividad de las empresas, realizando compromisos entre ambas partes.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

Para poder desarrollar esta modalidad es imperativa la participación de las Autoridades, siendo esta la Secretaria de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social, para emular la tendencia en el tema de los demás países en la región, y así poder aprovecharla en beneficio del empleado y de la empresa.

Para ello será determinante el involucramiento que pueda darse en las mesas de trabajo, con los representantes de gremios sindicales importantes en el país, la representación de la empresa privada y el Gobierno.

Se conoce que se ha estado trabajando en un proyecto de Ley de teletrabajo sin embargo a la fecha, únicamente se está en etapa de borrador.

Responsabilidad

Uno de los elementos que destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Manual de Buenas Practicas en el Teletrabajo, que ha servido de guía en Honduras, es el aspecto de la responsabilidad, que va ligado a la automotivación que deberá desarrollar el empleado y el compromiso para realizar las tareas encomendadas sin la supervisión continua del patrono.

Por otra parte, el patrono tendrá la responsabilidad de además de informar las condiciones sobre las cuales se desarrollara el teletrabajo, incluyendo políticas internas de en materia de salud y seguridad laboral, deberá proveer los materiales requeridos para su desarrollo.

Protección de la salud y seguridad de los datos

La OIT recomienda establecer cláusulas de Protección de datos, información, archivos y uso de internet, incluyendo disposiciones de confidencialidad en los contratos.

La empresa es responsable de adoptar las medidas adecuadas, especialmente con respecto al software a utilizar para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el trabajador con fines profesionales; aclarar sin lugar a confusión la titularidad de la propiedad de los datos, informar la legislación vigente, políticas y normas internas pertinentes, restricciones sobre el uso de los equipos o útiles informáticos y sanciones que

podrían aplicarse en caso de no respetarse.

En directa relación a la protección de datos esta la confidencialidad que deberá mantener el empleado de la información técnica y especializada que por razón de sus labores tiene conocimiento.

Es sancionable la falta de accionar para guardar el secreto empresarial y s causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo el Revelar los secretos técnicos o comerciales o de carácter reservado en perjuicio de la empresa.

Por otra parte, el patrono deberá mantener el respeto a la intimidad del Trabajador, que es reconocida como una garantía constitucional de intimidad personal, familiar y a su propia imagen, por lo que el Patrono deberá integrar el Teletrabajo de tal forma que esta garantía sea respetada sin excepciones. ■



Marcela Aguilar
Asociada Senior

Central Law Honduras
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



México



La implementación del teletrabajo

El Teletrabajo consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerir la presencia física del trabajador en el centro laboral, siendo utilizadas tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo de las labores.

Para estos efectos el pasado 12 de enero de 2021, entro en vigor la reforma al Artículo 311 de la LFT en materia de Teletrabajo o “Home Office”, siendo incorporadas y establecidas tanto las directrices como obligaciones que deben cumplir patrones y trabajadores.

Es importante reconocer que esta reforma fue impulsada en virtud del COVID-19, ya que esta modalidad de trabajo es una solución para hacer frente a adversidades como la pandemia que actualmente se vive a nivel mundial. Asimismo, es una forma a través de la cual los patrones pueden obtener reducción en costos y mayor productividad de sus trabajadores.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

El Teletrabajo se rige bajo el marco legal establecido por la LFT, siendo definido como una relación laboral que se desarrolla en más de cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio del trabajador o en el domicilio que sea elegido por este para desempeñar sus

labores. En cualquier caso, no será considerado Teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Asimismo, las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, ya sea mediante el Contrato Individual de Trabajo o en su caso, incorporando un apartado sobre Teletrabajo en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo.

De igual forma, los patrones tienen a su cargo diversas obligaciones tales como, proporcionar los equipos necesarios para el Teletrabajo, asumir los costos derivados de dicha modalidad, respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral, entre otras. Es importante mencionar que los trabajadores también tienen previstas obligaciones, las cuales van en armonía con las obligaciones de los patrones.

Es importante tener en cuenta que la implementación de esta figura será siempre de manera voluntaria, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados. En todo caso, se contempla la posibilidad de regresar a la modalidad presencial, para lo cual deberán pactarse los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para el retorno a dicha modalidad.

Responsabilidad

Tal y como se mencionó en el apartado anterior, se deberán de establecer las condiciones generales de trabajo por escrito, con el fin de proporcionar seguridad en las

condiciones y derechos laborales, lo cual permitirá garantizar que no se establezcan diferencias o exclusiones a los derechos regulados en la Ley para quienes se encuentren laborando bajo esta modalidad.

Asimismo, en los casos de relación colectiva, se debe de incorporar un apartado en el Contrato Colectivo indicando condiciones y derechos laborales, dejando establecido de manera clara para aquellos trabajadores que se apeguen a dicha modalidad el respecto a sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Protección de la salud y seguridad de los datos

En lo que respecta a la supervisión a trabajadores que se encuentren bajo la figura de Teletrabajo, los patrones deberán garantizar el derecho a la intimidad, además de implementarla en total apego al marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. No obstante, se contempla la posibilidad de utilizar cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora así lo requieran.

Así mismo, la regulación vigente contempla las consideraciones que la autoridad debe tener

al momento de realizar inspecciones que tengan como finalidad revisar el cumplimiento de las obligaciones en materia de Teletrabajo.

Se prevé que en los próximos meses la autoridad laboral elabore una Norma Oficial Mexicana relativa a las condiciones especiales de salud y seguridad que se desarrollen bajo la modalidad de Teletrabajo. ■



Alfredo Pérez
Director

Andersen en México
Firma Miembro de Andersen Global
mx.Andersen.com



Nicaragua



La implementación del teletrabajo

En Nicaragua no existe una normativa que regule el teletrabajo. De hecho, el teletrabajo se considera una forma atípica de trabajo, y nuestro Código del Trabajo regula solamente relaciones habituales de trabajo. Sin embargo, Nicaragua al igual que muchos países, tiene presencia de teletrabajo.

En virtud que no existe una ley específica que regule el teletrabajo, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, a través de una serie de Sentencias, ha llegado a la conclusión, que en dependencia de las condiciones en que se ejecutó el contrato de teletrabajo, y de los elementos probatorios que se llevan a juicio, se definirá la existencia o no de subordinación jurídica; por consiguiente, si la relación jurídica es de servicios o simplemente es laboral.

A raíz de la pandemia Covid-19, el teletrabajo se convirtió en una alternativa para muchos empresarios. En el caso de quienes tenían vigente una relación jurídica laboral, se vieron en la necesidad imperiosa de modificar condiciones contractuales; los empresarios para poder continuar sus operaciones de comercio y servicios, y los trabajadores para no perder sus puestos de trabajo. Por tal razón, urge no solamente la implementación de esta forma de trabajo, sino también su debida regularización.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

Se requiere que todos estos agentes: el Estado, los cámaras de empresarios y las organizaciones sindicales de los trabajadores, contribuyan urgentemente en la promulgación de una ley que regule el teletrabajo en Nicaragua, a fin que los empresarios estén claros de las ventajas y desventajas del teletrabajo; de sus alcances y límites; de la necesidad de implementación de herramientas informáticas; la posibilidad inclusive de la inserción laboral de personas con discapacidad a través de esta modalidad.

Sobre todo, considerando que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que forma parte del proceso de globalización, y que a la fecha existen países donde la tasa de crecimiento del teletrabajo es hasta cinco veces mayor a la tasa de crecimiento de empleos habituales u ordinarios.

Responsabilidad

Ante la falta de regularización del teletrabajo en Nicaragua, es responsabilidad de los empresarios estudiar la rentabilidad del teletrabajo en su organización o empresa, de acuerdo a su actividad económica; su impacto en la producción y productividad de la organización; su impacto en el medio ambiente y en la salud directa de las personas contratadas bajo esta modalidad; los beneficios económicos tanto de la

organización como de los contratados; y de los beneficios sociales del teletrabajo.

Para definir qué tan viable es adoptar esta modalidad de trabajo, los empresarios deben considerar la inversión costosa en la implementación de herramientas o equipos informáticos, el impacto en temas empresariales tan importantes como la confidencialidad y no ocurrencia de sus contratados; y la regulación de la disciplina laboral, cuando se ha suscrito un contrato individual de trabajo.

Protección de la salud y seguridad de los datos

Está demostrado que el teletrabajo tiene un impacto positivo en el medio ambiente, pero, que también podría impactar negativamente en la salud de muchas personas contratadas bajo esta modalidad, quienes podrían estar sumergidos a excesivas jornadas de trabajo, control exagerado por parte de los empresarios, la falta de promoción, así como la falta de comunicación o interacción social. Es por ello, que independientemente de la naturaleza de la relación jurídica que voluntariamente pacten: de servicios o laboral, los empresarios deben tener políticas de prevención de riesgos laborales, tal como lo dispone nuestra Ley 618, General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Por otra parte, en cuanto a la Seguridad de Datos, el Código del Trabajo no prohíbe la implementación de herramientas de informática cuyo objetivo sea proteger la información de la empresa, sus recursos o la integridad física de las personas vinculadas a las relaciones laborales, de servicios y comercial. Por el contrario, establece la obligación de los empresarios, de capacitar sistemáticamente [en este caso] a sus trabajadores, sobre todo cuando se implantan estos nuevos procesos informáticos o tecnológicos en las empresas (Artículo 30 del Código del Trabajo). ■



Leonardo Pérez
Abogado Asociado

Central Law Nicaragua
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com





La implementación del teletrabajo

El presidente de la República de Panamá, Laurentino Cortizo, sancionó la Ley 126 de 18 de febrero de 2020 para regular el teletrabajo en Panamá, nadie se imaginaba que el mundo cambiaría por la llegada de la pandemia del coronavirus (COVID-19). Al establecerse el Estado de Emergencia Nacional para mitigar los contagios del (COVID-19) y dictarse medidas de cuarentena, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel) anunció que se implementaría la Ley del Teletrabajo, considerando que aunque cuenten con medidas sanitarias, los sitios de trabajo son foco de contaminación y el hecho de que asistir a los mismos obliga a los trabajadores al uso del transporte público y a movilizarse en las calles.

Para ello, las empresas deben suscribir adendas a los contratos de trabajo de sus empleados indicando que se laborará bajo esta modalidad y posteriormente registrarlos en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel).

Hay que considerar que muchas empresas como los casos de la construcción, la industria, el sector agropecuario, entre otras, no aplican (Ver recuadro: Detalles sobre ley 126 de teletrabajo).

Detalles relevantes sobre la Ley 126 de Teletrabajo

La relación laboral inicia mediante una adenda al contrato de trabajo, en que se indiquen que el trabajador prestara servicios a través de la modalidad de teletrabajo, independiente que sea parcial o completo.

Los contratos individuales de trabajo se harán por escrito y deben contener la manifestación de carácter voluntario del trabajo, si es parcial o completo, clausula de confidencialidad de la información que maneje el teletrabajo, descripción del puesto de trabajo, términos de remuneración.

El teletrabajo no está obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador y así será establecido en el contrato de trabajo.

El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, para los efectos de la seguridad social, cuando sobrevenga durante traslado y ejecución presencial.

Se acordarán los gastos que subvencionara el empleador cuando se pacte modalidad de teletrabajo.

El empleador subvencionara los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red para la ejecución de teletrabajo.

El teletrabajador tiene derecho al reconocimiento por la CSS de los riesgos profesionales durante la prestación del servicio por teletrabajo.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

Con la Ley de Teletrabajo, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), tiene la obligación de impulsar la creación de una Red Nacional de Teletrabajo que incluya a la empresa privada, universidades, el sector público y las organizaciones sociales, para fomentar la cooperación nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas.

Responsabilidad

Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020, Que Reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otra disposición

Por medio del Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020, se reglamenta la Ley de Teletrabajo, que oficializó todos los acuerdos alcanzados en la Mesa Tripartita de Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral.

La reglamentación cubre los siguientes puntos:

La modalidad de teletrabajo es voluntaria y se debe garantizar el derecho de desconexión del trabajador para que disfrute de los periodos de descanso que le corresponden. Además, el trabajo puede ser móvil y suplementario.

El lugar de trabajo del teletrabajo se define de la siguiente forma:

a. Para teletrabajo a tiempo completo, el lugar de trabajo son los lugares distintos al establecimiento del empleador, incluyendo el domicilio del trabajador, pero sin estar limitado a este, en los que se ejecutan labores por cuenta del empleador.

b. Para teletrabajo a tiempo parcial, el lugar de trabajo también podrá incluir a los establecimientos del empleador, aparte de la prestación de servicios fuera de dichas instalaciones.

Protección de la salud y seguridad de los datos

Dentro de las obligaciones que se establecen tanto al empleador como al trabajador, para la implementación del teletrabajo, se encuentran contar con políticas para la protección de la información confidencial, para la protección de la salud y seguridad del teletrabajador, así como proveer también un lugar de trabajo adecuado y herramientas necesarias para poder desempeñar las tareas designadas.

Si bien el teletrabajo permite seguir funcionando a muchas empresas, también representa un riesgo y amenazas de ciberseguridad, es por ello por lo que las empresas deben de instalar programas o "Software" de seguridad para mantener el mayor control de la información manejada por el teletrabajador. ■



Aldemara Krainsky
Asociada Senior

Central Law Panamá
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.central-law.com



La implementación del teletrabajo

La regulación del teletrabajo se implementó en el Perú en el año 2013, marcando distancia de la previa regulación del trabajo a domicilio. Un estudio elaborado por la multinacional Critix denominado “Technology Landscape 2020”, proyectaba entonces que para el 2020, uno de cada dos trabajadores realizaría labores desde su casa o en algún otro lugar distinto a su oficina habitual. Por ese tiempo se estimaba que al menos 883,117 trabajadores peruanos (5.6% del PEA) podrían ser considerados como teletrabajadores.

En ese contexto, se implementó un diseño normativo que suponía al teletrabajo como una modalidad de contratación rígida y voluntaria, cargada de una dosis importante de burocracia que, en suma, permitiría explicar su casi nula aplicación durante los últimos años.

Con la cuarentena decretada el 2020 para evitar la propagación del COVID19, el Gobierno implementaba de forma temporal una modalidad flexible de trabajo a domicilio denominada “trabajo remoto”, disponiendo que, cuando no resultará aplicable, los empleadores debían obligatoriamente otorgar una licencia pagada a cuenta de horas recuperables.

Esta nueva modalidad abarcaba un ámbito de aplicación más amplio, puesto que recogía cualquier forma de trabajo desde casa y no se

limitaba a aquella realizada a través de medios informáticos. A diferencia del diseño original, el trabajo remoto no exige un acuerdo entre las partes, ni formalidades adicionales, bastando la sola constancia de comunicación del empleador.

Recientemente, la aplicación temporal del trabajo remoto que había sido extendida hasta el 31 de julio de 2021, resultaba obligatoria solo para aquellos trabajadores del grupo de riesgo, y facultativa para el resto, a criterio del empleador. Con la nueva cuarentena decretada el 27 de enero pasado, se estableció que se debía priorizar el trabajo remoto, aplicando a los demás un horario escalonado para el ingreso y salida..

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

El sistema de inspección del trabajo vigila y fiscaliza el cumplimiento de las exigencias de la regulación del teletrabajo, con especial énfasis en el cumplimiento de la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, así como de la obligación de los empleadores de compensar las condiciones de trabajo y de capacitar a los teletrabajadores.

Sin embargo, teniendo en cuenta la última crisis sanitaria, el enfoque del sistema de inspección del trabajo giró hacia una supervisión presencial y virtual del cumplimiento de las medidas que estaban destinadas a evitar la propagación del nuevo virus, principalmente: i. la regulación sobre

trabajo remoto para trabajadores del grupo de riesgo, y ii. la prohibición de trabajo presencial de labores no esenciales o no autorizadas.

Responsabilidad

Tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto, el empleador tiene la responsabilidad de asignar los medios para la prestación de los servicios, con la diferencia que, en el primero, el empleador asume los costos por las condiciones de trabajo. No obstante, la norma aclara que quien responde por la idoneidad de estas condiciones es quien los otorga. En este último caso, el empleador no puede dejar de reconocer la remuneración cuando no cumpla con entregar las condiciones de trabajo que le corresponda.

Finalmente, cabe mencionar una última modificación al sistema de trabajo remoto, por la cual se reconoció el derecho de desconexión digital del trabajador fuera de su jornada, incluyendo a los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima, en cuyo caso es de no menos de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

Protección de la salud y seguridad de los datos

La regulación del teletrabajo reconoce el derecho del trabajador a la seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando sus características especiales, garantizando además su intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y

documentos privados, la protección de la maternidad y la obligación de capacitar al personal en la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.

Sin embargo, el enfoque de la regulación del trabajo remoto durante la cuarentena ha sido relativamente distinta. Esta última solo reconoce el derecho a ser informado sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que debe observar durante el trabajo remoto, y la correlativa obligación del trabajador de cumplir aquellas. Algo similar sucede con la privacidad del trabajador, que, en su lugar, protege la privacidad de la información del empleador. ■



Alejandro del Castillo
Asociado

Picón & Asociados Perú
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.piconasociados.com



Uruguay



La implementación del teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa o contratante. Teniendo como característica principal el traslado del lugar de trabajo.

En marzo 2020, Uruguay anunció Estado de Emergencia Sanitaria a causa del Covid19. Se tomó una serie de medidas incluyendo el Decreto 94/020 en el cual se exhortó a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios.

En Uruguay, el teletrabajo no se encuentra regulado. Sin perjuicio de ello, existe un proyecto de ley que regularía algunos aspectos de la aplicación del teletrabajo. Incluyendo la previsión de la modalidad o cambio de modalidad en un contrato laboral. Previendo aspectos como lugar de trabajo, tareas a desarrollarse, limitación de jornada (horas semanales), seguridad y salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales, entre otras cuestiones esenciales a dicha modalidad.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

En la actualidad, el teletrabajo es una modalidad de trabajo muy utilizada en Uruguay. Ello a efecto de evitar el traslado y potencial circulación del virus Covid19, ya sea en oficinas públicas como en privadas.

Al no encontrarse específicamente regulado como modalidad de trabajo, se debe dar cumplimiento al régimen general laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores y velando por el cumplimiento de las obligaciones de los mismos.

Ambas partes –empleador y trabajador-, podrán de común acuerdo y en el marco del régimen laboral general, regular el teletrabajo. Pudiendo incluso llegarse a suscribir convenios colectivos a nivel empresa o rama que regulen algunos aspectos de dicha modalidad.

Responsabilidad

La relación jurídica con el teletrabajador es la misma que el empleador mantiene con cualquier otro trabajador en relación de dependencia. Por tanto, el trabajador gozará de todos los derechos y obligaciones individuales y colectivas previstos en el derecho laboral uruguayo.

En el contexto actual existen algunos desafíos del punto de vista laboral y social. Dentro de

ellos se deberá incluir, los límites de la jornada de trabajo diarios y semanales. Siendo esencial distinguir entre horas de trabajo y descanso. Considerando el régimen de horas extra, nocturnidad, así como velar por el adecuado descanso intermedio y descanso semanal. Las tecnologías son un valioso instrumento que aportan valor agregado para velar por el correcto desarrollo del trabajo y la desconexión del trabajador.

Igual desafío son los accidentes de trabajo; siendo que el lugar de trabajo no es controlado por el empleador, quedando difusa la línea entre accidente de trabajo y accidente doméstico.

Protección de la salud y seguridad de los datos

La protección a la salud es un aspecto esencial en la relación laboral. El artículo 2 y 4 de la ley 16.074, prevé que el empleador es civilmente responsable de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo, siendo esto aplicable a quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros. Por tanto, el empleador deberá velar por la seguridad y salud en el trabajo de su trabajador, aún cuando este desarrolle sus tareas fuera de las inmediaciones del empleador.

En el marco de la pandemia, el decreto 94/020, prevé que el empleador es quien “deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada”. Dicha obligación tiene como contracara que el trabajador, será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o implementos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo. El incumplimiento de dicha obligación por parte del trabajador podrá ser sancionado pudiendo incluso (en caso de corresponder) llegarse a configurar una notoria mala conducta. ■



Alfredo Susena
Asociado Senior



Francesca Magno
Gerente

Andersen en Uruguay
Firma Miembro de Andersen Global
uy.Andersen.com



Venezuela



La Implementación del Teletrabajo

El teletrabajo no es más que una forma de organización y/o de realización del trabajo, mediante el uso la tecnología, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en la sede de la empresa se efectúa fuera de ésta, de manera remota.

En Venezuela, el Teletrabajo comenzó a implementarse con más intensidad, a partir del mes de marzo del año 2020, en virtud de que dadas las circunstancias epidemiológicas de propagación de la Covid-19 el Ejecutivo Nacional declaró Estado de Alarma en todo el territorio nacional, indicando en dicho Decreto que todos aquellos trabajadores que pudieran prestar servicio bajo esta modalidad de trabajo lo hicieran. Siendo así que por primera vez en nuestro marco normativo se hace referencia al teletrabajo.

Si bien es cierto, actualmente no se encuentra regulado de forma específica esta modalidad de trabajo en nuestra legislación laboral, tampoco se encuentra expresamente prohibido, de manera que los empleadores han podido implementarlo.

En virtud de la ausencia de normativa específica sobre esta modalidad de prestación de servicios, se ha tomado en cuenta para su regulación las recomendaciones contenidas en el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo de la Organización Internacional

del Trabajo (OIT), la normativa especial sobre trabajo a Domicilio de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), así como también el acuerdo entre las partes sobre las modificaciones y condiciones de su contrato de trabajo, ya sea en lo que respecta al horario, las herramientas de trabajo, las medidas de seguridad, o las metas y objetivos a alcanzar.

La necesaria participación de representantes y autoridades públicas

Como se indicó anteriormente, del Decreto de Estado de Alarma dictado por el Ejecutivo Nacional el pasado 13 de marzo de 2020 y lo establecido en la resolución N° 090 del Ministerio de Salud, ha surgido la recomendación de implementar el teletrabajo, de manera que muchas empresas mantengan en funcionamiento sus operaciones durante esta situación de pandemia mundial.

No obstante, aún no se cuenta con iniciativa legislativa, para regular lo concerniente al teletrabajo, por ello, las autoridades en material laboral han señalado que resultan aplicables las normas contenidas en el régimen especial del trabajo a domicilio de la LOTTT, en lo que resulte aplicable.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo, se ha encargado de difundir a través de actividades académicas información relacionada al teletrabajo, donde se ha reconocido la necesidad de la implementación de un marco jurídico sobre el teletrabajo, la articulación

entre los entes vinculados al tema, y la pertinencia de ésta con la productividad del país.

Responsabilidad

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos y beneficios económicos que los trabajadores ordinarios, de igual manera que el empleador sigue siendo responsable por la salud de estos en el ejercicio de sus funciones. Adicionalmente, el teletrabajador deberá recibir una compensación adicional por los gastos que incurra en la prestación de servicios bajo esta modalidad, tales como el pago de los servicios públicos (electricidad, internet), insumos electrónicos o equipos tecnológicos.

En cuanto al empleador, debe llevar un registro de los teletrabajadores que contengan la identificación de las partes, y las condiciones; notificar a la Inspectoría del Trabajo y entregar al trabajador un ejemplar de dicha notificación y en caso de que esta modalidad surja de modificaciones en las condiciones ya previstas en el contrato inicial notificar igualmente de estas modificaciones a la administración del trabajo.

Protección de la salud y seguridad de los datos

El Teletrabajo en su ejercicio, al igual que otras modalidades de empleo, puede ocasionar afectaciones a la salud, de manera que el empleador deberá proporcionar una serie de

recomendaciones ergonómicas, de salud pública y de descanso o desconexión como medidas preventivas ante un futuro accidente laboral o enfermedad ocupacional, así como su respectiva notificación de riesgos, en la cual deberá establecer cuáles son los riesgos que pueden presentarse mediante el desempeño de sus funciones desde su domicilio.

De igual manera, el empleador deberá proporcionar al teletrabajador información acerca del manejo y uso adecuado de las herramientas tecnológicas, protección de los equipos y ciberseguridad. ■



Gabriel Calleja
Socio Senior



John Tucker
Socio Senior

Lega Abogados Venezuela
Firma Colaboradora de Andersen Global
www.lega.law





ANDERSEN®