

Novedades Laborales en Latam

Employment Law
Andersen en Latinoamérica

Boletín | Agosto 2024

Ecuador | Nueva reglamentación del procedimiento de visto bueno

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, modificó la reglamentación del procedimiento de visto bueno, que es un procedimiento administrativo que se sustancia ante un Inspector del Trabajo, cuyo propósito es la autorización de la terminación de la relación laboral, basada en causales previstas en la ley. En lo principal, este Acuerdo modifica las modalidades de notificación, aborda la prescripción y caducidad de la acción, y amplía cuestiones relativas a los casos de acoso laboral.

Adicionalmente, esta reglamentación introduce el recurso de apelación a la resolución de visto bueno; recurso que se sustanciará ante Director Regional del Trabajo, quien deberá emitir resolución en el término de 10 días. Este recurso no está previsto en el Código del Trabajo, además, el Acuerdo no señala si su planteamiento suspende los efectos de la resolución impugnada, por lo que, en la práctica, ciertamente presentará importantes desafíos en su aplicación.

Honduras | Reforma a la ley de inspección de trabajo para prevenir discriminación

El poder legislativo ha aprobado una reforma en la Ley de Inspección de trabajo misma que fue creada mediante Decreto 178-2016, cuyo objetivo es promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, seguridad y salud en el trabajo, y las relativas a seguridad social.

La reforma está orientada a eliminar la discriminación por edad en el ámbito laboral, tanto en el sector público como privado. La nueva reforma se enfoca en proteger a las personas mayores de 35 años, garantizando que no sean discriminadas durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación.

Además, establece sanciones severas para quienes incumplan estas disposiciones, con multas que oscilan entre dos y tres salarios mínimos.

La reforma impulsa un entorno laboral más inclusivo y equitativo en Honduras, avanzando en la lucha contra la discriminación.

Perú | Modificación de la Ley de Teletrabajo

La última modificación a la Ley de Teletrabajo trae consigo una nueva delimitación más estricta de las responsabilidades tanto de los empleadores como de los teletrabajadores en cuanto a las condiciones en las que se desarrollará el teletrabajo.

El primer aporte relevante es el señalamiento de una exoneración de responsabilidad del teletrabajador frente al empleador en los casos de pérdida de luz o de internet, siempre y cuando, el teletrabajador acredite dicha situación. Asimismo, se ha establecido que, en los casos de cambio de lugar habitual por parte del teletrabajador, este deberá garantizar las condiciones informáticas y de comunicación óptimas y no el empleador, suponiendo una obligación de planificación adecuada cualquier cambio de lugar habitual.

Finalmente, se ha prohibido a los teletrabajadores abandonar el lugar habitual de teletrabajo, así como la realización de actividades particulares salvo presente una justificación válida, siendo el incumplimiento considerado falta grave, lo que podría significar la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

En cuanto al empleador, la modificatoria establece dos aportes, primero el empleador está obligado a designar dentro de la jornada laboral un tiempo para que los teletrabajadores realicen pausas activas; y segundo, el empleador deberá protocolizar el retiro de documentación confidencial de las instalaciones de las empresas por parte de los teletrabajadores, quienes serán estrictamente responsables.

Editorial

País invitado: Uruguay

Zona Franca: Modificaciones al régimen de teletrabajo

El pasado 6 de marzo el Poder Ejecutivo emitió el Decreto 69/024 por el cual se regula el artículo 214 de la Ley de Rendición de Cuentas del año 2022, en el cual se introdujo modificaciones al régimen de teletrabajo para las empresas usuarias del régimen de Zona Franca.

El nuevo decreto (69/024) deroga el del año 2022 (319/022) y establece condiciones más favorables y amplias a efectos de implementar el teletrabajo en las zonas francas.

Nueva normativa

El nuevo Decreto 69/024 establece que:

- Los trabajadores dependientes presten servicios bajo modalidad de teletrabajo (exclusivamente desde su domicilio particular), siempre que lo acuerden por escrito en el contrato laboral, y cumplan un mínimo de 60% del total de su carga horaria mensual en la modalidad de trabajo presencial.

No se permite fraccionar la jornada diaria de trabajo entre las dos modalidades (presencial y teletrabajo).

- El 10% de los trabajadores dependientes podrá quedar exceptuado del requisito de 60% de trabajo presencial, siempre que así se establezca en los acuerdos entre usuario y sus dependientes.
- La sumatoria mensual de horas de trabajo presencial no puede ser inferior al 60% del total de horas trabajadas por los dependientes en dicho periodo.

Es posible disminuir el trabajo presencial al 55% y por ende el remoto será el 45% del total de las horas trabajadas en el usuario, siempre que:

- La distancia entre el domicilio particular del trabajador y su lugar habitual de trabajo sea de un mínimo de 200 km;

- la cantidad de personal dependiente sea de un mínimo de 15 empleados; o
- la inversión efectuada por la usuaria en bienes tangibles de su activo fijo sea o haya sido superior a 10.000.000 de unidades indexadas (aproximadamente USD 1.530.000) en dos ejercicios fiscales consecutivos.

El beneficio que un 10% de los trabajadores queden exceptuados de trabajar al menos 60% de sus horas en modalidad presencial es excluyente del beneficio de flexibilización del 55% trabajo presencial y 45% trabajo remoto. La empresa deberá optar por uno u otro beneficio.

El beneficio de flexibilización de 55% trabajo presencial y 45% remoto, en los casos de empleados que viven a una distancia mayor a 200km de la oficina de la usuaria aplica únicamente a dichos trabajadores.

Prohibiciones

No quedan comprendidos en el teletrabajo quienes desarrollen actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o logísticas.

Tampoco abarca las actividades comerciales sustantivas, entendidas como aquellas consistentes en la enajenación, promoción, exhibición, entrega de mercaderías y actividades análogas, y cobranza relacionada con dichas operaciones, respecto de mercaderías que tengan por destino el resto del territorio nacional.

Las actividades excepcionales, auxiliares y complementarias permitidas a desarrollar fuera de zona franca no quedan incluidas en esta normativa de teletrabajo.

Controles al teletrabajo

Los desarrolladores deberán llevar registro de los acuerdos suscritos entre sus usuarios y los trabajadores.



Alfredo Susena
Partner
Andersen Uruguay

Información proporcionada por:

Andersen, Ecuador: ec.Andersen.com | **Central-Law, Honduras:** central-law.com | **Picón & Asociados, Perú:** piconasociados.com | **Andersen, Uruguay:** uy.Andersen.com

