

ABRIL - JUNIO 2021

dos puntos G L O B A L



GLOBAL



Aviso Legal

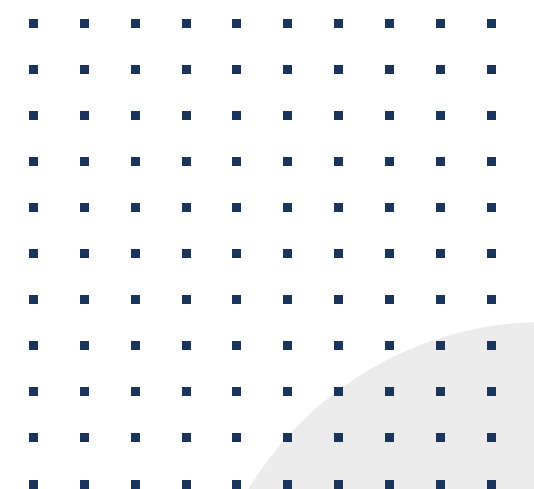
El contenido en este documento tiene un carácter informativo, pero no representa una relación abogado-cliente, por lo que no se debe interpretar como una recomendación o asesoría jurídica de ningún tipo, por lo tanto usted no debe utilizar este material como fundamento jurídico en ninguna estrategia de negocio, y en ningún caso este informativo reemplaza la consulta a un abogado.

Copyright

Las siguientes firmas contibuyeron con las actualizaciones en materia laboral incluidas en este informativo: Las firmas y abogados que contribuyeron con la información tomada como base para la elaboración de este artículo son: Argentina: Pablo Buracco, Funes de Rioja. Bolivia: Ferrere Abogados, Pablo Heredia. Brasil: Pamela Almeida Da Silva Gordo, Chiode Minicucci Abogados. Chile: Paola Casorzo, Munita & Olavarría. Costa Rica: Marco Esteban Arias, BDS Asesores. Ecuador: Sandra Cevallos, Pérez Bustamante & Ponce. Guatemala: Marco Antonio Cruz, BDS Asesores. Honduras: Marielos Acosta, BDS Asesores. México: Estefanía Rueda, Littler México. Nicaragua: Francisco Cerda, BDS Asesores. Panamá: Ana Carolina Ríos, BDS Asesores. Paraguay: Marysol Estigarribia, Ferrere Abogados. Puerto Rico: Lourdes Hernández, Schuster Aguiló LLC. República Dominicana: Ámbar Castro, BDS Asesores. El Salvador: Jaime Solis, BDS Asesores. Uruguay: Stephani Bueno, Ferrere Abogados.

Diseño y diagramación

Miguel Álvarez





VISIÓN GLOBAL

Por Jorge González y Juliana Benrey,
Global Account Managers de Godoy Córdoba.



INTRODUCCIÓN

1. El 2020 fue un año en el que se presentaron retos que parecían impensables respecto de la gestión del talento humano en las empresas a nivel global. La movilidad en varios países se vio limitada con el fin de que el Covid-19 fuera menos letal de lo que inevitablemente llegaría a ser. Con esto, los empleadores se vieron obligados a implementar estrategias para seguir produciendo a un ritmo al menos similar al que se venía trabajando y así no afectar mucho los ingresos que les permitirían seguir operando y continuar pagando los salarios de todos sus trabajadores; al mismo tiempo que debieron proteger la vida de estos, al limitar, lo más posible, la exposición al virus.

Es así como, de la mano con las tecnologías de la información y un compromiso grande por parte de los empleadores por mantener el aparato productivo en marcha y la salud de sus trabajadores en óptimas condiciones, se pudo implementar una alternativa que antes era la excepción en el día a día de las empresas: el teletrabajo.

Considerando que la pandemia aún sigue cobrando vidas -más allá de que ha aumentado el índice de vacunación y se ha disminuido el número de contagios- y que los empleadores se han dado cuenta de que el teletrabajo es una alternativa interesante para, por ahora, cuidar la salud de sus trabajadores y, más adelante, reducir costos,

aumentar la productividad, contribuir a la movilidad, entre otros, es importante dar una mirada general al manejo que se le da en varios países de Latinoamérica a esta modalidad de trabajo y los requisitos mínimos que exige cada uno de ellos para implementarlo.

Debemos aclarar, de manera preliminar, que en algunos países existen figuras distintas al teletrabajo aplicables a la coyuntura actual y que pueden ser más beneficiosas para los intereses económicos de los empleadores, sin embargo, consideramos que el teletrabajo no solo es una figura jurídica que tomó mucha fuerza en el último año, sino que, desde hace tiempo, ha sido un fenómeno -el primero de varios- que le ha permitido a los trabajadores prestar sus servicios desde cualquier lugar fuera de las instalaciones de su empleador.

De esta manera, contamos con que este artículo podrá ser de utilidad para que las empresas que tengan presencia en uno o varios de estos países puedan darse una idea de las posibilidades que existen y qué se requiere para implementarlas de forma legal. Esta es una recopilación de la información y aprendizajes que en el último año y medio hemos tenido de la experiencia de nuestros clientes, y del trabajo que con el apoyo y aporte de nuestros aliados en la región, hemos reunido para aquellas empresas que requieran estructurar este tipo de modelos en sus esquemas de trabajo.¹

¹ Las firmas y abogados que contribuyeron con la información tomada como base para la elaboración de este artículo son: Argentina: Pablo Buracco, Funes de Rioja. Bolivia: Ferrere Abogados, Pablo Heredia. Brasil: Pamela Almeida Da Silva Gordo, Chiode Minicucci Abogados. Chile: Paola Casorzo, Munita & Olavarría. Costa Rica: Marco Esteban Arias, BDS Asesores. Ecuador: Sandra Cevallos, Pérez Bustamante & Ponce. Guatemala: Marco Antonio Cruz, BDS Asesores. Honduras: Marielos Acosta, BDS Asesores. México: Estefanía Rueda, Littler México. Nicaragua: Francisco Cerda, BDS Asesores. Panamá: Ana Carolina Ríos, BDS Asesores. Paraguay: Marysol Estigarribia, Ferrere Abogados. Puerto Rico: Lourdes Hernández, Schuster Aguiló LLC. República Dominicana: Ámbar Castro, BDS Asesores. El Salvador: Jaime Solis, BDS Asesores. Uruguay: Stephani Bueno, Ferrere Abogados.

2. Sustento normativo del Teletrabajo

País	Sustento Normativo
Argentina	<p>Cuando fue decretado el "aislamiento social, preventivo y obligatorio" (ASPO), se dictó la Resolución 279/2020 MT que en su artículo 1 establece lo siguiente:</p> <p><i>"Los trabajadores alcanzados por el aislamiento obligatorio dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo, cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán, en el marco de buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada".</i></p> <p>Esta última resolución reemplaza y suspende en forma transitoria las obligaciones establecidas en la Resolución 1552/2012 SRT. Esta era la única norma que regulaba el teletrabajo.</p>
Bolivia	Existen dos fundamentos normativos concretos: el Decreto Supremo No 4218 de 14 de abril de 2020 el cual tiene por objeto regular el teletrabajo 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. Y, por otro lado, la Resolución Ministerial No 220/2020 de 24 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, por medio del cual se aprueba el Reglamento de Implementación del Teletrabajo.
Brasil	La base normativa para implementar el teletrabajo son los artículos 62, III, y 75-A hasta el 75-E, del Código Laboral Brasileño (CLT).
Colombia	Con la entrada en vigencia de la Ley 1221 de 2008 (el 16 de julio de 2008) se reglamentó la figura del Teletrabajo como "un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)".
Chile	Sin embargo, es importante mencionar que no cualquier ejecución de las funciones por fuera del sitio de trabajo de manera ocasional, implica necesariamente que se utilice la figura de Teletrabajo; en la medida que para la implementación de esta modalidad se requiere cumplir con una serie de requisitos y formalidades establecidas en dicha ley.
Chile	La Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia de fecha 26 de marzo de 2020. Esta Ley entró en vigor el 1° de abril de 2020.
Costa Rica	En el sector privado, el sustento normativo es la Ley para Regular el Teletrabajo (Ley 9738 del 2019) y el Reglamento para Regular el Teletrabajo (Decreto Ejecutivo N°42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT).
Ecuador	El teletrabajo está regulado, desde el 22 de junio de 2020, en el primer artículo no numerado posterior artículo 16 del Código del Trabajo.
Ecuador	El teletrabajo emergente, vigente únicamente mientras dure la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, está regulado por Acuerdo Ministerial No. 76, publicado en el Registro Oficial 178 de 7 de abril de 2020.
Guatemala	El caso de Guatemala es un tanto distinto al de los demás países, pues si bien es cierto que no está contemplado en la legislación laboral el teletrabajo, es efectivamente una figura jurídica que sí se utiliza regularmente y es admitida por las autoridades de trabajo.
Honduras	Ley especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos de Coronavirus COVID-19 a través del decreto 31-2020 artículo 8 que literalmente establece que "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."
México	Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).
Nicaragua	Por analogía, el fundamento normativo que permite implementar la modalidad de teletrabajo en Nicaragua es el Art. 155 del Código del Trabajo (C.T.), y Art. 17 literal d) C.T.
Panamá	Ley 126 de 18 de febrero de 2020, que establece y regula el Teletrabajo en la República de Panamá y, adicionalmente, modifica un artículo del Código de Trabajo.
Paraguay	El 1 de junio de 2021 fue promulgada la Ley 6738 que establece la modalidad de Teletrabajo en Relación de Dependencia.
Puerto Rico	No hay una ley específica que establezca o regule el teletrabajo. Sin embargo, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha exhortado a los empleadores a permitir el teletrabajo durante la pandemia en aquellos casos en que sea posible, para apoyar el distanciamiento físico y evitar los contagios.
República Dominicana	El teletrabajo no está regulado como tal en la normativa laboral local. Aplican todas las disposiciones del Código de Trabajo respecto de los diversos elementos de la relación laboral. Cabe señalar que existen dos anteproyectos de ley en el Congreso Nacional que abordan el tema; también existe la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo emita algún tipo de resolución que establezca parámetros para los fines; sin embargo, a la fecha no existe una normativa especializada sobre el tema.
Salvador	Decreto 600 de 2020, el cual tiene por objeto "(...) promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación."
Uruguay	Actualmente, Uruguay no cuenta con una norma que regule la implementación del teletrabajo en su territorio. Actualmente hay un proyecto de ley a estudio del Parlamento, sin embargo, no parece que esta ley vaya a ser promulgada pronto.

3. Requisitos formales para la implementación del teletrabajo

Argentina

La reciente ley indica que el Ministerio de Trabajo llevará un registro de los empleadores que implementen el teletrabajo "acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas". Por otro lado, se debe cumplir con la Resolución 1552/2012 en cuanto a la entrega de materiales allí indicados. Finalmente, la ley impone la entrega de elementos de trabajo (otros de la resolución 1552) y compensación de gastos que deben ser tenidos en cuenta (arts. 9 y 10 ley).

En virtud de la Resolución 1552/2012 (si bien se ha suspendido hasta la finalización del ASPO) se debe entregar:

- UNO (1) silla ergonómica.
- UNO (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123).
- UNO (1) botiquín de primeros auxilios.
- UNO (1) almohadilla para ratón ("pad mouse").
- UNO (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo

Conforme a la nueva ley, se debe hacer entrega del software y hardware, soporte y herramientas de trabajo para el teletrabajo, así como reconocer costos de instalación, mantenimiento y reparación o compensación por la utilización de herramientas propias del trabajador. Es importante tener en cuenta que esta entrega no puede suplirse con el pago de un subsidio a favor del trabajador.



Bolivia

Los requisitos necesarios son: (i) la modalidad de teletrabajo debe ser posible en la actividad que se pretende implementar, (ii) debe estar establecida en el contrato de trabajo a través de una adenda en caso de ya tener un contrato de trabajo firmado o, mediante un contrato de teletrabajo, y este debe indicar si esta modalidad es permanente o temporal, (iii) la jornada de trabajo mediante esta modalidad no puede exceder las jornadas máximas permitidas, (iv) el empleador debe proveer los equipos necesarios y el software para la prestación del servicio; y, (v) se debe capacitar al teletrabajador sobre la utilización de los equipos y el software.

En esta jurisdicción sí es posible pagar un subsidio a favor del trabajador a fin de suplir la obligación de entregar los elementos de trabajo para esta modalidad.

Brasil

El CLT, en su artículo 75-C, párrafo primero, establece la necesidad de que el cambio entre los dos regímenes de trabajo (presencial y de teletrabajo) se realice de común acuerdo entre las partes, registrado en una adenda contractual.

Para los empleados contratados después de la implementación del teletrabajo, dicha posibilidad podrá constar en el propio contrato de trabajo, siendo la adenda una opción para los contratos ya activos.

Además, el contrato de trabajo o adenda deberá disponer expresamente la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o por el suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del servicio remoto, así como sobre el reembolso de los costes al empleado, de conformidad con el artículo 75-D, del CLT.

También es importante que la empresa tenga una política interna de teletrabajo. Dicha política no es obligatoria, por ley, pero es recomendable que las empresas tengan formalizadas las reglas y los criterios, claros y objetivos, para el trabajo fuera de las dependencias del empleador.

Por otro lado, no es obligatorio que se haga la entrega física de todos los elementos de oficina, especialmente si el teletrabajo es eventual y el trabajador los puede transportar por sí mismo, como ocurre con los equipos de cómputo y el teléfono móvil. Sin embargo, si el trabajador no tiene ningún equipo de trabajo y solo traba-

jará remotamente, y/o si la empresa le concederá equipos pesados y difíciles de transportar (tales como mesas y sillas), se recomienda su entrega física. Finalmente, se puede pagar un subsidio con el fin de cubrir los costos de equipos de trabajo, internet, llamadas, entre otros.

Colombia

Para implementar la figura del teletrabajo en Colombia se requiere de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, y por lo tanto no es posible implementar esta figura por disposición unilateral de alguna de las partes.

De esta manera, mediante un documento deberá formalizarse de común acuerdo la forma de prestación del servicio y sus aspectos especiales, y así mismo, contractualmente deberá revertirse cuando cesen las causas que originaron el teletrabajo o cuando una de las partes lo quieran.

Adicionalmente, el Decreto 884 de 2012 se establece la obligación de incluir en el Reglamento Interno de Trabajo la regulación interna sobre el desarrollo del teletrabajo en cada empresa.

Por otra parte, es obligación del empleador suministrar al teletrabajador los equipos, dispositivos, conexiones y programas necesarios para desempeñar sus funciones, así como garantizar el mantenimiento de estos.

La ley establece una obligación expresa de entregar herramientas de trabajo al empleado para desempeñar su labor mediante la modalidad de teletrabajo.

Chile

Para implementar el teletrabajo debe pactarse entre las partes al inicio de una nueva relación laboral mediante un contrato de trabajo o; durante la vigencia de una relación laboral ya iniciada, mediante la suscripción de un anexo de contrato de trabajo.

Además de las cláusulas mínimas que debe contener todo contrato de trabajo (conforme al artículo 10 del Código del Trabajo), el contrato de trabajo en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberá contener las siguientes estipulaciones:



- a. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- b. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios.
- c. El período de duración.
- d. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador.
- e. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- f. El tiempo de desconexión.

Asimismo, el empleador deberá proporcionar al trabajador los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, y el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Por su parte, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Costa Rica

De conformidad con la Ley 9738 de 2019, para implementar el teletrabajo es necesario contar con dos documentos: una política interna donde se regule el teletrabajo de manera general en la organización, y un contrato de teletrabajo donde se acuerde con cada trabajador las condiciones bajo las cuales se registrará el teletrabajo en cada caso particular, incluyendo qué días de la semana la persona teletrabaja, cuál equipo tendrá, su jornada, entre otras cosas.

El empleador debe proporcionar los equipos, programas o herramientas que el trabajador necesita para laborar en la modalidad de teletrabajo

La normativa regula la posibilidad de que el trabajador utilice el equipo informático de su propiedad de forma gratuita cuando sea solicitado y aceptado por éste, o bien, que se pague un alquiler cuando el uso del equipo personal lo solicita la empresa. En relación a los implementos de oficina, la ley no incluye disposiciones al respecto.

Ecuador

De manera general, para la implementación del teletrabajo se debe suscribir un acuerdo entre empleador y trabajador en el que se establezcan las condiciones del teletrabajo. Las partes deberán determinar el lugar desde donde el trabajador prestará sus servicios.

De igual manera, el empleador deberá garantizar el tiempo de desconexión y tendrá que proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Es posible pagar al trabajador un subsidio a título de entrega de herramientas de trabajo. La norma señala que le corresponde al empleador la provisión de los elementos de trabajo, sin embargo, no establece una modalidad determinada para hacerlo; por lo que podría hacerse a través de un subsidio económico.

Guatemala

Aun cuando el teletrabajo no está regulado, sí es una modalidad utilizada principalmente en el sector privado. Actualmente por la crisis del Covid-19 las disposiciones de las autoridades exhortan a trabajadores y empleadores a celebrar acuerdos dentro del marco legal y que los mismos se realicen en estricto cumplimiento de los principios del derecho laboral, tomando como base los principios de conciliación, garantías mínimas, realismo y convencionalidad.

Por otro lado, no hay obligación de entregar elementos o herramientas de trabajo y esto quedará a discreción de las partes. Ahora bien, es posible entregar un subsidio para suplir la no entrega de herramientas de trabajo, sin embargo, es recomendable entregarlas.

Honduras

La ley no regula requisitos para la implementación del teletrabajo, pero en la práctica se recomienda cumplir con los siguientes requisitos:

- Suscribir un acuerdo de teletrabajo como adenda temporal al contrato individual de trabajo, en el que se incluyan reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos o herramientas de trabajo, horarios de trabajo, obligaciones, entre otros.
- El pago de costos de interconexión y forma de pago en caso de que aplique.
- Política para la regulación del teletrabajo.

Por otro lado, si bien no es obligatorio hacer entrega de elementos o herramientas de trabajo, sí es recomendable hacerlo, dejando soporte documental.

México

Los requisitos formales para la implementación del teletrabajo son los siguientes:

- a. Inscripción del empleador en el Registro de Patronos a Domicilio de la Inspección del Trabajo.
- b. Celebrar un convenio de trabajo a domicilio y depositarlo ante la Inspección del Trabajo.
- c. Libro de registro de trabajadores a domicilio autorizado por la Inspección del Trabajo.
- d. Libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo que deberá proporcionar el patrón a los trabajadores a domicilio.
- e. Fijar las tarifas de salarios en un lugar visible del centro de trabajo de la empresa.





Adicionalmente, el empleador está obligado solo a proporcionar las herramientas indispensables para la prestación de los servicios. Sin embargo, no existe una obligación expresa dentro de la LFT de proporcionar escritorios, sillas, entre otros. A discreción del empleador se puede establecer un subsidio para suplir la entrega física, sin embargo, no es obligatorio conforme a la LFT.

Nicaragua

Para efectos de implementar la figura del teletrabajo se requiere que exista el acuerdo escrito, aceptación del trabajador y no disminuir condiciones laborales y salariales.

Si el trabajador no cuenta con elementos o herramienta de trabajo deben entregarse documentándolo.

Panamá

La formalidad principal radica en la obligación de implementar la medida mediante una adenda al contrato de trabajo. En caso de que se trate de una nueva relación de trabajo, el contrato correspondiente podrá contener lo relativo al teletrabajo.

El artículo 4 de la Ley 126 de 2020 establece los aspectos mínimos que deberá contemplar el contrato de teletrabajo,

- La manifestación del carácter voluntario del teletrabajo,
- La manifestación del carácter reversible de la medida,
- Descripción del tipo de teletrabajo (si será parcial o completo),
- Jornada de teletrabajo,
- La declaración del teletrabajador donde señala que cuenta con las instalaciones que requiere la función,
- Términos de confidencialidad y tratamiento de datos,
- Puesto de teletrabajo y funciones,
- Remuneración,
- Domicilio de las partes, otros.

Cuando se trate de una adenda al contrato, se tendrán que establecer aquellos puntos que el contrato no contenga o bien, los que estén siendo modificados por la medida.

En cuanto a la entrega de elementos o herramientas de trabajo, la ley no establece la obligación de entregar elementos específicos. En la práctica, la provisión de las herramientas de trabajo por el parte del empleador es un complemento inherente a la relación de trabajo.

Paraguay

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. Esta modalidad puede ser acordada en la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria con posterioridad a través de un documento que fije las condiciones. En ambos casos, el empleador debe entregar al trabajador una descripción escrita que contenga sus funciones, condiciones de trabajo, remuneración e informes que deben ser presentados, entre otros requisitos necesarios, para el desempeño de sus labores.

Asimismo, se debe contemplar la posibilidad de disponer, aún durante la vigencia del esquema de teletrabajo, que algunas labores se lleven a cabo desde el establecimiento del empleador (si aplica).

Puerto Rico

No hay una ley que disponga requisitos específicos para la implementación del teletrabajo. Ahora bien, en cuanto a todos los trabajadores, pero especialmente en cuanto a empleados no-exentos, es importante que el empleador establezca un método apropiado para reportar las horas trabajadas, así como los periodos de tomar alimentos tomados por los empleados, y el tiempo que se toma libre por concepto de licencias autorizadas. Ello, para dar cumplimiento a las leyes de horas y salarios de Puerto Rico y Estados Unidos, así como las leyes relacionadas con licencias de diversos tipos.

Respecto de la entrega de elementos o herramientas de trabajo, no existe una norma jurídica que trate esta materia, por lo que no hay una obligación específica. Por otro lado, no hay ninguna norma que expresamente disponga algo sobre el pago de un subsidio a título

de entrega de herramientas de trabajo. No obstante, el empleador puede, en efecto, proveer un subsidio a los empleados para adquirir el equipo que necesitan para el teletrabajo.

República Dominicana

Aplican las disposiciones del Código de Trabajo para la implementación de cualquier contrato de trabajo ya que el teletrabajo no se encuentra regulado como tal, y existen aspectos que quedarán a discreción de las partes.

De cualquier manera, el Ministerio de Trabajo estableció que en caso de que el trabajador estuviese ya contratado, se debe firmar un adendum al contrato original y ser depositado en sus dependencias, si el contrato original es para teletrabajo se debe redactar con los requisitos exigidos por el Ministerio.

El Salvador

Se implementa de común acuerdo entre trabajador y empleador por medio del contrato individual de trabajo o una adenda al contrato ya existente.

Por otro lado, será obligación del empleador entregar las herramientas de trabajo, salvo que el empleado voluntariamente los proporcione.

El pago de un subsidio para efectos de suplir la entrega de herramientas de trabajo podrá hacerse solo en los casos en que el trabajador, voluntariamente, proporcione las herramientas indispensables para la ejecución del teletrabajo, y el monto de compensación será establecido en el reglamento pertinente.

Uruguay

Considerando la ausencia de regulación expresa, no existen requisitos formales. Con la emergencia sanitaria y para efectos estadísticos, el Ministerio de Trabajo solicitó que se le informe la implementación de esta forma de trabajo. El Ministerio solo recibe notificación de esto, pero no solicita información adicional sobre la implementación de esta (contratos, pagos, etc.).

Además, es conveniente preparar una política con las pautas de esta forma de trabajo para que sean conocidas por los empleados.

No es obligatorio entregar herramientas de trabajo, sin embargo, es recomendable para controlar la seguridad, no solo informática, sino también la seguridad física del empleado entregando muebles ergonómicos.

4. Necesidad de notificar a alguna autoridad para implementar el teletrabajo.

País	Necesidad de notificar a alguna autoridad para implementar el Teletrabajo.
Argentina	Se debe notificar al Ministerio de Trabajo que será el organismo que va a registrar al empleador que implemente el teletrabajo con sus empleados.
Bolivia	Es necesario refrendar los contratos y/o las adendas ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.
Brasil	Sólo debe registrarse en el sistema del gobierno "e-Social", en conjunto con la demás información del empleado.
Colombia	Una vez la empresa haya implementado el teletrabajo y haya puesto en marcha esta figura, deberá informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde municipal. No obstante, el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008 determinó que este procedimiento sería reglamentado, lo cual, a la fecha, no ha ocurrido.
Chile	El empleador tiene la obligación de registrar el pacto o contrato de teletrabajo dentro de los 15 días siguientes a la firma del contrato de trabajo o anexo de contrato de trabajo, según corresponda. Dicho registro debe realizarse electrónicamente en la página web de la Dirección del Trabajo, quien, a su vez, remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador.
Costa Rica	No es necesario notificar a ninguna autoridad. Simplemente debe suscribirse un acuerdo entre el empleador y el trabajador.
Ecuador	La modalidad de teletrabajo debe ser registrada en el Sistema Único del Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo.
Guatemala	Al carecer de sustento normativo, no se establece la obligación de notificar a las autoridades de trabajo sobre la implementación del teletrabajo.
Honduras	No es necesario notificarlo a ninguna autoridad del trabajo o de la seguridad social.
México	El empleador debe inscribirse en el Registro de Patronos a Domicilio de la Inspección del Trabajo cuando quiera implementar esta modalidad en la empresa.
Nicaragua	No se requiere la notificación o registro de la modalidad de teletrabajo ante alguna autoridad del trabajo o de la seguridad social.
Panamá	La Ley 126 de 2020 establece que la adenda de teletrabajo se tendrá que firmar en tres ejemplares (tal como el contrato individual de trabajo), los cuales se tendrán que registrar y sellar en el Ministerio de Trabajo.
Paraguay	El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las empresas que se incorporen al programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones, por lo que debe ser notificado.
Puerto Rico	En cuanto a notificación a entidades gubernamentales, existe el requisito de obtener la cubierta correspondiente contra accidentes o condiciones del trabajo, a través de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ("Fondo"). Por otro lado, el hecho de que alguna empresa haya instituido el teletrabajo se debe incluir en el Plan de Control de COVID-19 que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PRO OSHA) exigen para que las empresas continúen sus operaciones en Puerto Rico, como una de las medidas tomadas por el empleador para proteger a sus empleados durante el período de pandemia. Ese Plan de Control se debe someter junto con una auto-certificación exigida por el Departamento del Trabajo a la agencia.
República Dominicana	Conforme las disposiciones del Código de Trabajo, los contratos de trabajo por escrito deben ser depositado en el Ministerio de Trabajo. No existe un trámite particular para una contratación bajo la modalidad del teletrabajo.
El Salvador	De debe inscribir el contrato individual de trabajo con la modalidad de teletrabajo o su respectiva adenda en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Uruguay	Basta con una comunicación por correo electrónico al Ministerio de Trabajo e informar al corredor de seguro.

5. ¿Se puede implementar el teletrabajo de manera unilateral?

País	Posibilidad de implementar la modalidad de manera unilateral
Argentina	No es posible.
Bolivia	No es posible.
Brasil	El cambio del régimen de trabajo presencial (es decir, los empleados que trabajan en la oficina de la empresa) para el régimen de teletrabajo solo se puede hacer por mutuo acuerdo entre las partes. Para los empleados que desarrollan actividades externas y sin control de sus horas de trabajo, bajo el artículo 62, II, de la CLT, sí, es posible que se realice la implementación de manera unilateral. En todo caso, el cambio del régimen de teletrabajo para el régimen presencial, sí se puede hacer de manera unilateral bajo determinación del empleador, siempre que se garantice un período transitorio mínimo de quince días, con el correspondiente registro en una adenda contractual.
Colombia	El Art. 3 del Decreto 884 de 2012, señala la obligación de realizar el contrato por escrito indicando que el trabajador prestará sus servicios de forma remota, cuando es una persona nueva la que se vincula a la empresa. Cuando se trata de un trabajador activo de la empresa, se va a requerir un pacto escrito (otrosí), en el que conste la voluntad de las partes de modificar la forma en la prestación del servicio, para cambiar la modalidad presencial. Por lo anterior, no es posible implementarlo de forma unilateral.
Chile	No es posible. Toda modificación al contrato de trabajo debe ser acordada por ambas partes.
Costa Rica	La Ley 9738 de 2019 establece que el teletrabajo es voluntario tanto para el empleador como para el trabajador, de ahí que sea necesario un acuerdo o contrato donde se consigne el consentimiento de ambas partes; no obstante, en el contexto actual el mismo se ha implementado de forma generalizada en el país por recomendación de las autoridades sanitarias, por lo que en la mayoría de los casos su aplicación ha surgido de la iniciativa de los empleadores.
Ecuador	Sí es posible, únicamente mientras dure la emergencia sanitaria derivada del COVID. En caso contrario, deberá existir acuerdo entre las partes.
Guatemala	Sí es posible, toda vez que no se considera un detrimento en las condiciones de trabajo del empleado, no obstante, es recomendable que se haga por medio de acuerdo.
Honduras	Sí se puede notificar por escrito de manera unilateral pero posteriormente deben firmarse acuerdos o adendas.
México	No es posible y es recomendable hacerlo por medio de acuerdo.
Nicaragua	No es posible.
Panamá	No es posible.
Paraguay	No es posible. Debe ser acordada entre las partes.
Puerto Rico	Sí, para empleados no sindicalizados. No hay ley alguna que prohíba que se implemente el teletrabajo de forma unilateral para estos empleados.



6. Requisitos formales para la implementación del teletrabajo

Argentina

La ley establece no sólo la obligación de la entrega del software y hardware, soporte y herramientas de trabajo para el teletrabajo, así como costos de instalación, mantenimiento y reparación o compensación por la utilización de herramientas propias, sino la de compensación por mayores gastos de conectividad y/o consumo. El monto o tarifa aún no se encuentra reglamentado.

Bolivia

Si, es necesario un reconocimiento económico. Sin embargo, este debe ser consensuado entre el teletrabajador y el empleador. No existe una tarifa mínima legal.

Brasil

La ley no establece ningún reconocimiento económico específico.

En lo que se refiere a la responsabilidad por los costos con mobiliario ergonómico, telefonía, internet, energía eléctrica y otros derivados del teletrabajo, cabe aclarar que esto será objeto de acuerdo en la adenda contractual, puesto que el artículo 75-D, deja a la discreción de las partes establecer quién debe sostener dichos gastos.

Colombia

El empleador deberá asumir el costo de los servicios públicos asociados a la prestación del servicio, toda vez que se trata de gastos de funcionamiento de la empresa.

Chile

El artículo 152 literal L del Código del Trabajo, incorporado por la Ley de Teletrabajo, establece que el empleador deberá correr con los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos.

La ley no establece una tarifa mínima, sin embargo, debe ser un monto acorde a valor de mercado de los gastos que comprenda.

Costa Rica

El artículo 8 de la Ley para Regular el Teletrabajo dispone la obligación del empleador de proveer el valor proporcional de la energía que deba utilizar el trabajador en su casa de habitación para la ejecución de sus funciones.

Con respecto al monto, no hay una tarifa mínima expresamente establecida, sino que la ley dispone que el valor de la electricidad se determina según las formas de medición posibles y que sean acordada por las partes.

Ecuador

Le corresponde al empleador proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Sin embargo, no existe una determinación que deba hacerse mediante reconocimiento económico ni la normativa ha establecido un monto para ello.

Guatemala

No es una obligación, pero en todo caso es más recomendable entregar los elementos de trabajo.

Honduras

No existe una tarifa mínima legal por auxilio de conectividad o gastos de interconexión, sin embargo, queda a discreción del empleador.

México

No existe ninguna prestación adicional que deba pagarse a los teletrabajadores conforme a la LFT. El empleador únicamente está obligado a proporcionar las herramientas necesarias para la prestación de los servicios, sin embargo, no existe requerimiento específico de reconocer gastos relativos a conexión a internet o servicios de telefonía por parte de la empresa y el convenio debe decir con qué gastos corre la empresa y con cuáles, el empleado.

Nicaragua

El empleador debe garantizar al trabajador las condiciones necesarias para desempeñarse en esta modalidad y, en caso de ser necesario, abonar el gasto de internet, luz y demás gastos que tuviera que incurrir el trabajador para desempeñar sus funciones.

Panamá

La Ley establece que, en caso de que la ejecución del teletrabajo exija una velocidad de internet mayor a la que habitualmente mantienen los clientes residenciales, correrá a cargo del empleador dicha diferencia.

Específicamente, el artículo 13 de la Ley 126 de 18 de febrero de 2020 lo señala así: *“el empleador subvencionará los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red*



cuando, para la ejecución del teletrabajo, se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de Internet para usuarios domésticos.”

Paraguay

La ley no lo establece como una obligación para el empleador, pero este lo podrá hacer. En la práctica, es usual que el empleador compense con un pago por única vez cualquier gasto que el trabajador haya debido incurrir, aunque este pago no es obligatorio.

Puerto Rico

En la medida en que no hay una ley que expresamente regule el teletrabajo, tampoco hay disposiciones específicas en cuanto a este asunto. Ahora bien, aunque los empleados pueden asumir gastos relacionados con su trabajo, dichos gastos no pueden causar que su compensación sea inferior al salario mínimo.

República Dominicana

A la fecha, este aspecto no se encuentra regulado en República Dominicana.

El Salvador

El artículo 9 de la Ley de Regulación de Teletrabajo señala: “Será de cuenta del patrono los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del teletrabajo, incluyendo un subsidio en el pago de los servicios de energía eléctrica, internet de manera proporcional para el desarrollo de las labores”.

Respecto de la cuantía mínima, esto se regulará en el reglamento de la ley en cuestión, el cual, aún, no ha sido elaborado.

Uruguay

No hay regulación por ahora, por lo que no hay una obligación expresa al respecto, sin perjuicio de que podría ser recomendable pagar una suma.



Consideración final

Habiendo revisado las características generales y los requisitos necesarios para implementar el teletrabajo en varios países de Latinoamérica, concluimos este escrito manifestando un punto fundamental y es que esta modalidad, no solo comenzó a implementarse en la mayoría países, sino que se creó a raíz de una necesidad, pues no era muy común su uso.

Esta necesidad, como lo indicamos al inicio, fue que los trabajadores de las empresas no se enfermaran con un virus potencialmente mortal y que las empresas no quebraran. Teniendo esto en cuenta y según datos de la OIT, aproximadamente 23 millones de trabajadores migraron a esta modalidad.²

A partir de ahora, el teletrabajo -o sus derivados-, deben seguir implementándose para atender nuevas necesidades que son distintas al COVID 19 pero que, gracias a este, nos percatamos de que existían. Con el tiempo nos hemos dado cuenta, que, en múltiples sectores, puede ser muy beneficioso, tanto para el bienestar del trabajador, como para las finanzas del empleador, desarrollar e implementar este tipo de modelos de trabajo.

² https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang--es/index.htm



Copyright © 2021 Godoy Córdoba Abogados S.A.S. Todos los derechos reservados.



@GodoyCordoba



Godoy Córdoba



@gc_abogados



Godoy Córdoba

Littler

www.godoycordoba.com