

LEY DE REGULACIÓN DE TELETRABAJO

Aprobada por medio del Decreto Legislativo 600, publicada en el Diario Oficial N° 123, Tomo 427, de fecha 16 de junio 2020.

La Ley de Regulación del Teletrabajo entró en vigencia el pasado jueves 25 de junio, y la misma aplica para trabajadores y empleadores públicos y privados.

El Presidente de la República decretará el Reglamento de la Ley en referencia, y el Ministerio de Trabajo deberá elaborar la Política Pública del Teletrabajo.

Se creará el Registro de Empleadores de la modalidad de Teletrabajo y de los intermediarios que estos utilicen. Será dependencia del Ministerio de Trabajo. Para la inscripción en dicho registro, se deberá esperar el Reglamento de esta ley.

Teletrabajo es una forma de desempeñar el trabajo de carácter no presencial, fuera del centro de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación.

Telecentro es el espacio físico, autorizado por el empleador, que debe contar con tecnologías digitales, sistema de colaboración, comunicación y seguridad de información, donde las personas contratadas como teletrabajadores realizan sus actividades.

→ OMINID
ABOGADOS



Modalidades de Teletrabajo:

1- De acuerdo al lugar donde desempeña las labores:

- a) En domicilio: el teletrabajador ejecuta sus labores en su propio hogar.
- b) En centro de trabajo o telecentros: es el que se realiza en un centro diseñado para ejecutar esta modalidad de trabajo, y cuenta con todo el soporte informático y de telecomunicaciones para desarrollar las actividades determinadas.
- c) Móvil o itinerante: el puesto de trabajo no está situado en un lugar específico. El teletrabajador cuenta con una movilidad permanente y dispone de un equipo telemático portátil con el que desarrolla las actividades desde cualquier lugar.
- d) Alternado: se labora algunos días de la semana bajo teletrabajo en domicilio o en telecentro y los otros días lo hace de manera presencial.

2- De acuerdo a la forma de comunicación pactada en la relación laboral:

- a) Teletrabajo conectado: el teletrabajador está permanentemente conectado y el empleador queda facultado a establecer una forma de control del trabajo que se realiza, dentro de la jornada de trabajo establecida en el contrato .
- b) Teletrabajo desconectado: el trabajador realiza sus actividades conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador, pero la comunicación con la empresa no será permanente, por lo que al final de su jornada debe remitir un informe de acuerdo a los resultados acordados previamente con el empleador, dentro de la jornada de trabajo establecida en el contrato.

Teletrabajo en el Sector Privado

El empleador establece los puestos de trabajo que pueden someterse a esta modalidad y los requisitos que el trabajador debe cumplir.

Las personas que se empleen bajo esta modalidad tendrán los mismo derechos individuales o colectivos, como lo son de seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical, que los trabajadores presenciales.

El teletrabajador y empleador pueden acordar de manera voluntaria y por escrito aplicar, modificar o revocar la modalidad de teletrabajo. Si se aplica, se debe suscribir un contrato de teletrabajo con todas las condiciones bajo el cual se ejecutará, las obligaciones, derechos y responsabilidades de ambas partes.

Si existe un contrato laboral vigente y se quiere implementar la modalidad de teletrabajo, ambas partes deberán suscribir una adenda al mismo, que contenga las condiciones que regirán esta modalidad.

Entre los requisitos que debe incorporar el contrato o adenda están: dirección exacta del lugar donde se desarrollará las labores, tareas a realizar, programas o implementos informáticos que se proporcionarán por alguna de las partes, determinar mecanismos de evaluación de las labores que se van a desempeñar y condiciones de seguridad de la información y confidencialidad que aceptará el teletrabajador.

Todos los derechos y prestaciones laborales con las que cuente el trabajador, el empleador está en la obligación de mantenerlos cuando se firme una adenda de teletrabajo. La cual será remitida a la Dirección General de Trabajo.

La ley reconoce al teletrabajador un período de treinta (30) días a partir del inicio de esta modalidad, cuando sea por adenda, para solicitar el regreso a la modalidad presencial. El empleador está en la obligación de acceder a lo solicitado.

En caso que esta modalidad es por nuevo contrato, ninguna parte podrá exigir realizar su trabajo de manera presencial, salvo que de común acuerdo entre ambas partes se modifique el contrato.

Obligaciones del empleador:

- Pagar al teletrabajador en la forma estipulada a pesar de que este no reciba los programas necesarios para realizar sus labores, no se le delegue trabajo, cuando el equipo o los sistemas operativos proporcionados por el empleador se dañe o no permitan realizar funciones y que dichas circunstancias hayan sido reportadas en un plazo no mayor de cuatro horas; o cuando por caso fortuito o fuerza mayor el teletrabajador se encuentre inhabilitado a cumplir sus labores;
- Proporcionar al trabajador todo el equipo y programas necesarios para realizar las actividades. En caso de ser proporcionado el equipo por el teletrabajador, el empleador queda obligado a compensar la depreciación de este;
- Conceder licencias y brindar las mismas condiciones a los teletrabajadores y los presenciales;

- Coordinar la manera para reanudar las funciones de los teletrabajadores cuando estas se vean interrumpidas;
- Capacitar a los teletrabajadores para el correcto manejo y uso del equipo y programas que tendrá a su disposición;
- Dictar políticas sobre condiciones del teletrabajo. Los requerimientos de estas políticas se establecerán en el reglamento de la presente ley y en el reglamento interno de la empresa;
- Si el teletrabajo es en domicilio, deberá acondicionar un espacio físico conforme a la normativa de seguridad e higiene ocupacional, y el empleador es responsable de garantizar este aspecto;
- Será por cuenta del empleador cubrir los costos para el funcionamiento del equipo y programas a utilizar por el teletrabajador, incluyendo un subsidio proporcional en el pago de los servicios de energía eléctrica e internet.

Obligaciones del teletrabajador:

- Desempeñar el trabajo de conformidad a lo pactado con el empleador;
- Informar en no más de cuatro horas al empleador o a quien se designe, cuando ocurran circunstancias que impidan la prestación de servicios;
- Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y el horario determinado en el contrato;
- Conservar y restituir cuando sean solicitados los equipos y programas que fueron entregados por el empleador, salvo por el deterioro del uso normal, caso fortuito o fuerza mayor;
- Guardar confidencialidad de toda información que le sea proporcionada;

- No permitir que personas distintas utilicen el equipo y programas que le han sido proporcionados por el empleador;
- Facilitar el equipo entregado por el empleador, cuando le sea solicitado al teletrabajador, a efecto de actualizar, auditar y dar mantenimiento al mismo.

Teletrabajo en el Sector Público y Municipalidades

Cada institución y municipalidad adoptará medidas para implementar el teletrabajo, el cual no afectará derechos, garantías y prestaciones que reciben en virtud de leyes, contratos colectivos o cualquier fuente de obligaciones laborales.

La institución debe suministrar todo el equipo de trabajo al empleado, excepto cuando este lo ofrezca de manera voluntaria y quedará establecido en el contrato, así como la depreciación compensada por la institución conforme a la ley del equipo proporcionado por el teletrabajador.

La institución verificará y garantizará que el telecentro cumpla las condiciones de salud y seguridad ocupacional, aún si el lugar es la casa de habitación del teletrabajador. El Ministerio de Trabajo validará que dichas condiciones se cumplan conforme a la ley.

La jornada de trabajo y horarios respectivos se rigen por las leyes aplicables a cada institución y municipalidad.

El servidor público de manera voluntaria puede incorporarse a esta modalidad, y podrá solicitar en cualquier momento la restitución a su condición original. El titular de la institución está facultado para autorizar o revocar la contratación de esta modalidad.

Los derechos, deberes y prohibiciones de los empleados públicos contratados bajo esta modalidad, se les aplicará lo regulado por la Ley de Servicio Civil, Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley del Seguro Social, Contratos Colectivos de Trabajo y demás leyes aplicables a cada institución y fuentes de obligaciones laborales.

En caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, se omitirá para el establecimiento de la relación de teletrabajo, la firma de la adenda respectiva.

Disposición transitoria

Esta ley no es aplicable al trabajo realizado por los trabajadores en sus hogares durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por Covid-19.