

Agosto 2021

---

# Experiencias y normas comparadas relacionadas al teletrabajo

---

## **Teletrabajo: análisis de experiencias y normas comparadas**

Superintendencia de Riesgos del Trabajo  
Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires

Publicación realizada por equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo.

### **Dirección:**

María Natalia Gadea

### **Equipo técnico:**

Sandra Ciardullo

Angelica Sorrentino

Ciudad de Buenos Aires, agosto 2021

Para consultar las publicaciones editadas por el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo puede ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>CONCEPTO Y DEFINICIONES DE TELETRABAJO .....</b>	<b>6</b>
<b>ANTECEDENTES NORMATIVOS EN ARGENTINA.....</b>	<b>9</b>
<b>ANTECEDENTES NORMATIVOS EN OTROS PAÍSES .....</b>	<b>15</b>
Unión Europea .....	15
Alemania.....	18
Bélgica .....	21
Francia .....	26
Italia.....	34
Portugal .....	36
Reino Unido .....	39
Suecia .....	41
India.....	44
Estados Unidos.....	46
Panamá.....	48
Brasil.....	50
Chile.....	52
Colombia.....	54
Ecuador .....	56
Perú.....	59
<b>REFLEXIONES FINALES .....</b>	<b>62</b>

## INTRODUCCIÓN

Este informe presenta un relevamiento de normativas que regulan la realización de teletrabajo en Argentina y otros países. Motiva al análisis la necesidad de continuar explorando y analizando las características y particularidades del trabajo realizado fuera de los establecimientos de las empresas e instituciones a través del uso Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y contar con información normativa que sirva como referencia al momento de pensar las regulaciones complementarias necesarias para la implementación efectiva de la Ley de Contrato de Teletrabajo sancionada en Argentina en el año 2020.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define al teletrabajo como aquel que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción apoyada en el uso y la asistencia de las TIC. Notar en este punto que existen diferencias sustanciales con el llamado "trabajo a domicilio" y el "trabajo bajo confinamiento" implementado durante la Pandemia por Covid 19, donde la emergencia sanitaria obligó la adopción de este tipo de modalidades, en muchos casos sin las previsiones y recursos necesarios.

Es difícil cuantificar en Argentina la implementación real de la modalidad de teletrabajo en tiempos pre pandemia y la capacidad de las empresas o instituciones de realizar este tipo de trabajo una vez terminada la situación de emergencia, dada la estructura productiva y el estadio tecnológico del país. En una encuesta realizada por el Observatorio SRT en marzo de 2021 a 7.829 empleadores registrados en el sistema de riesgos del trabajo, se intentó dimensionar estas cuestiones.

Los resultados de la encuesta muestran que el 76,2% de las empresas no tenía implementada antes de la pandemia por Covid-19 la modalidad de teletrabajo. Del 23,8% restante, el 19,7% señaló que se implementó el teletrabajo para algunas tareas y sólo el 4,1% que todo el trabajo era realizado bajo esta modalidad.

Con respecto a la factibilidad técnica de implementar el teletrabajo una vez transcurrida la pandemia, un 65,3% lo considera viable -12,5% en forma total y 52,8% parcial- mientras que un 24,2% señaló que no es posible implementar esta forma de trabajo. Estas estadísticas implicarían una profundización de la implementación del teletrabajo/de esta modalidad. En otros análisis efectuados por el Observatorio se ahonda en la descripción de los resultados de la encuesta relacionados a la opinión de los empresarios respecto a distintas cuestiones de la operativización de la modalidad de teletrabajo, como por ejemplo la organización de los tiempos y los espacios físicos.

En Argentina, existe un desarrollo normativo relacionado a la regulación del teletrabajo que data de 1976, con el reconocimiento de esta modalidad en la Ley No. 20.774 de Contrato de Trabajo, que fue modificada en 2020 por la entrada en vigencia de la Ley de Contrato de Teletrabajo N°27.555 que regula en detalle distintos aspectos del contrato bajo modalidad de teletrabajo relacionados a condiciones de empleo (como salarios, horarios, voluntariedad, cobertura del seguro de riesgos del trabajo, derechos colectivos,

privacidad de la información, entre otros), condiciones de trabajo (como duración de las jornadas de trabajo y derechos de desconexión) y provisión de los recursos para la realización de las tareas (como elementos de trabajo, conectividad y capacitación).

Dada la complejidad de la regulación de esta modalidad de teletrabajo, y su potencial, se prevé que la Ley de Contratos de Teletrabajo requiera en el futuro establecer distintas pautas técnicas orientativas para su implementación. En este marco, en la encuesta a empleadores mencionada, un 42,5% de los encuestados señaló estar enterado de la ley y cuando se les consultó a éstos empresarios qué aspectos de la Ley de Contratos del Teletrabajo deberían ser reglamentados, señalaron los siguientes: derechos de desconexión (nombrado por el 24,8% de los encuestados), los elementos que deben ser puestos a disposición por el empleador (22%), los horarios (20%), la Cobertura de ART (17,5%), el monitoreo del trabajo (13,8%), los salarios (13,7%), los métodos de identificación de accidentes del trabajo (14,0%) y los espacios donde se lleva a cabo el teletrabajo (12,6%).

En este marco, en los siguientes apartados se pone a disposición el relevamiento normativo realizado, el cual se espera, constituya un insumo para usuarios institucionales e investigadores que permita un mejor conocimiento de las formas en que se encuentra regulado el teletrabajo en distintas partes del mundo, que contribuya a orientar el desarrollo normativo en el país y las políticas preventivas en salud y seguridad en el trabajo.

El relevamiento normativo se presenta en forma estandarizada, identificando en cada una de las normas los objetivos para los que fueron creados, su motivación, la definición que realizan de teletrabajo y algunas características sobre las condiciones de empleo y trabajo que pueden resultar de interés dado el contexto argentino, como cláusulas de voluntariedad, reversibilidad, salarios, protección de los datos de las personas trabajadoras y de los empleadores, regulación del ámbito de la vida privada, equipos o recursos para realizar el trabajo, formación, salud y seguridad, organización de los tiempos de trabajo, derechos colectivos, entre otros. En cada una de las normativas se identifica la fuente.

El documento se encuentra estructurado en tres secciones adicionales a la presente, en la primera describen los conceptos de teletrabajo utilizados con mayor frecuencia, en la segunda la identificación del marco normativo en Argentina y en la tercera el relevamiento de normas internacionales. Finalmente, se identifican algunos comentarios y reflexiones finales.

## CONCEPTO Y DEFINICIONES DE TELETRABAJO

Los orígenes del teletrabajo se remontan a la década del 70, durante la crisis del petróleo donde el encarecimiento del mismo elevó los costos del desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta su lugar de trabajo. En ese contexto el teletrabajo surgió como una solución bajo la cual las personas trabajarían en su domicilio o cerca del mismo, evitando los gastos de combustible para el transporte hasta el lugar de trabajo y reduciendo los gastos de calefacción y climatización de los locales de oficina.

La crisis del petróleo se resolvió, pero la modalidad del teletrabajo, promoviéndose como un medio para lograr otros objetivos deseables para las empresas y los trabajadores, como mejorar el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, mejorar el estado psicofísico de los trabajadores y aumentar la productividad. El progreso continuo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que facilitan el trabajo a distancia, incluso desde zonas geográficas remotas, fue un factor decisivo en la expansión del teletrabajo.

El término teletrabajo se utiliza para designar una gran variedad de modalidades de trabajo, como el trabajo móvil, el trabajo efectuado en cualquier lugar distinto de los locales del empleador, el trabajo efectuado en centros de oficinas compartidas y el trabajo a domicilio.

Todas estas formas tienen en común el uso de las TICs.

Esta disparidad de definiciones queda reflejada en la multitud de términos empleados para designar este fenómeno: teledesplazamiento, trabajo a domicilio, trabajo en línea, trabajo virtual, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo distribuido, *workshifting* (trabajo flexible en cuanto a horarios, ubicación y uso de tecnología) o trabajo flexible.

En general es posible definir al teletrabajo según tres criterios conceptuales: el modo de organización, el lugar de ejecución y la tecnología utilizada.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) realiza una distinción entre Teletrabajo y Trabajo a domicilio. El teletrabajo conecta electrónicamente a los trabajadores con sus empleadores, mientras que el trabajo a domicilio no lo hace necesariamente.

Dicha organización define el teletrabajo como una forma de trabajo en la cual:

- i. El trabajo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y,
- ii. La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.

La OIT, establece normas de aplicación general de los trabajadores a domicilio en el Convenio 177 de 1996, definiendo al teletrabajo a domicilio como “la tarea que realiza el trabajador en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del mismo, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”<sup>1</sup>.

Asimismo, indica que la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores que desarrollen esta modalidad y el resto de trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto del derecho de los trabajadores a domicilio a:

- ✓ Tener la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- ✓ Estar informados acerca de sus condiciones de empleo específicas.
- ✓ Contar con protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación.
- ✓ Recibir los mismos salarios que aquellas personas que realizan tareas o similares en forma presencial.
- ✓ Contar con protección en los casos de terminación de la relación de trabajo.
- ✓ Desarrollar horas de trabajo y tener períodos de descanso y licencias previstos por las normas de cada país.
- ✓ Contar con seguridad social y protección de la maternidad.
- ✓ Disponer de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Recibir formación específica para el desarrollo de sus tareas en el domicilio.
- ✓ Constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- ✓ Sindicalizarse y negociar colectivamente.

Según este organismo la política nacional en materia de trabajo a domicilio debería además prever un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales que garantice el cumplimiento de las normas aplicable al trabajo a domicilio y siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo deberían abarcar el trabajo a domicilio.

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322) (visto el 8/2/2021).

Estas pautas referidas en forma genérica al trabajo a domicilio se han tenido en cuenta en un sinnúmero de normativas internacionales relacionadas al teletrabajo, que serán analizadas en los siguientes apartados.



## ANTECEDENTES NORMATIVOS EN ARGENTINA

Los antecedentes normativos relacionados al Teletrabajo en Argentina datan de 1976:

Norma	Año	Objeto
<b>Ley 20744<sup>2</sup></b> Ley de contrato de trabajo (Capítulo I, artículos 21 y 22)	1976	<p>En el Capítulo VI relacionado al Contrato de Teletrabajo Art. 102 bis. Se establece el concepto del teletrabajo, que lo define como "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 la Ley 20.744, 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.</p> <p>Además, se establece que los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en la Ley 20.744.</p>
<b>Ley 25.212<sup>3</sup></b> Ratificación del Pacto Federal Laboral (Anexo VI crea Plan Nacional para la inserción laboral y el mejoramiento del empleo de las personas discapacitadas)	1999	Esta norma crea y/o fortalece los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Y en ese marco se menciona que se ofrecerá información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus aptitudes y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo, dentro de cuyas modalidades se menciona trabajo a domicilio y teletrabajo.
<b>Ley 25.800<sup>4</sup></b> Aprobación del Convenio sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	2003	En el artículo primero define la expresión "trabajo a domicilio", el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un

<sup>2</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> (visto 6/2/2021).

<sup>3</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/texact.htm> (visto 6/2/2021).

<sup>4</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/90682/norma.htm> (visto 6/2/2021).

Norma	Año	Objeto
		<p>producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.</p> <p>Y en el artículo cuarto establece la igualdad de trato en cuanto entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.</p>
<p>Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo <b>N°1.552</b> del año 2012<sup>5</sup></p>	<p>2012</p>	<p>Esta resolución establece una definición de teletrabajo y las condiciones en las que debe realizarse. En su artículo primero define como Teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones. Asimismo, se establece que el empleador deberá notificar a su ART la lista de trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de Teletrabajo, la localización de los mismos, tiempo dedicado y tareas desempeñadas. De igual manera, es el empleador quien deberá proveer a los trabajadores los elementos de protección personal, como sillas ergonómicas, extintores de incendio, botiquín de primeros auxilios, manual de buenas prácticas de Salud y seguridad del Teletrabajo. Y previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el</p>

<sup>5</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm> (visto 6/2/2021).

Norma	Año	Objeto
		trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.
Resolución del Ministerio de Trabajo y Empleo <b>N° 595</b> del año 2013 <sup>6</sup> (Crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo - PROPET)	2013	Este programa tiene por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores. Entendiéndose por Teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).
Manual de Buenas Prácticas de teletrabajo en empresas privadas de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo <sup>7</sup>	2013	Este manual tiene como objetivo explicar a quienes participen del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), las medidas destinadas a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar.
Primer libro blanco Nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Ministerio de Producción y Trabajo. Teletrabajo en Argentina <sup>8</sup>	2019	En el libro se desarrollan los siguientes temas: i) definiciones, características y ventajas del teletrabajo; ii) perfiles, tips y desafíos; iii) salud y seguridad; iv) habilidades blandas necesarias; v) economía verde y teletrabajo; vi) estadísticas del teletrabajo; economía del conocimiento y agenda digital y vii) marco normativo.

<sup>6</sup> [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res\\_595-2013\\_PROPET.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf) (visto el 6/2/2021).

<sup>7</sup> <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf> (visto el 6/2/2021).

<sup>8</sup> <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/libro> (visto el 6/2/2021).

Norma	Año	Objeto
Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 21 de 2020 <sup>9</sup>	2020	Establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la ART a la que estuvieran afiliados, la Nómina de trabajadores afectados, domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana). El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N°24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

### **Ley de Contrato de Teletrabajo N° 27.555**

La última norma sancionada en Argentina en relación al teletrabajo tiene el objetivo de establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

#### **Definición de teletrabajo**

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.

#### **Voluntariedad/ contrato**

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

#### **Reversibilidad**

El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

<sup>9</sup> <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226869/20200317> (visto el 6/2/2021).

## **Condiciones de empleo**

Las personas que trabajen bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

## **Protección de los datos**

El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

## **Ámbito de la vida privada**

La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

## **Equipos o recursos para la actividad**

El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

## **Formación**

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## **Salud y seguridad**

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## **Organización del trabajo**

La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

## ANTECEDENTES NORMATIVOS EN OTROS PAÍSES

### UNIÓN EUROPEA

En Europa, existe un Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo que establece lineamientos generales para los países de la Unión Europea que lo han implementado de distintas maneras (Normativas, Contratos colectivos; Directrices, orientaciones comunes y recomendaciones).

<b>Normativas/ acuerdos/ políticas</b>	Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo Firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) para dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE.
<b>Año</b>	2002
<b>Objetivo</b>	Elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores.
<b>Motivación</b>	Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas.
<b>Definición de teletrabajo</b>	Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.
<b>Voluntariedad/ contrato</b>	El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario de que se trate. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del trabajador o es posible aceptarlo voluntariamente después. En ambos casos, y con arreglo a la Directiva 91/533/CEE, el empresario facilita al teletrabajador la información escrita pertinente.
<b>Reversibilidad</b>	Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.
<b>Condiciones de empleo</b>	Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.

<b>Protección de los datos</b>	<p>Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.</p> <p>El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informa al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet.</li> <li>2. Las sanciones en caso de incumplimiento.</li> </ol>
<b>Ámbito de la vida privada</b>	<p>El empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo a la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.</p>
<b>Equipos o recursos para la actividad</b>	<p>El empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.</p>
<b>Formación</b>	<p>Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.</p>
<b>Salud y seguridad</b>	<p>El empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.</p>
<b>Organización del trabajo</b>	<p>En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar</p>



---

	la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.
<b>Derechos colectivos</b>	Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.
<b>Fuente normativa</b>	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131&amp;print=true%20Meta%205%20eLAC%202007">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131&amp;print=true%20Meta%205%20eLAC%202007</a> Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe. CEPAL. Año 2007

---

**Notas:** El convenio establece pautas generales, luego cada país realizará su propia instrumentación. En el convenio no se sugieren beneficios particulares para que el empleador o trabajador adopten esta modalidad de trabajo.

## ALEMANIA

---

<b>Normativa (1) y (2)</b>	<p>En Alemania no existe una ley específica sobre teletrabajo. (1)</p> <p>El teletrabajo, tanto en empresas privadas como en la administración pública y en los organismos territoriales, está exclusivamente regulado a través de los contratos colectivos de los distintos sectores o de acuerdos en la empresa.</p> <p>El primer acuerdo de teletrabajo en Alemania fue firmado en 1995 entre el sindicato de correos (Deutsche Postgesellschaft) y Deutsche Telecom AG.</p> <p>El 28 de junio del 2013, la Canciller Merkel instó a las empresas alemanas a mejorar aún más el nivel de productividad de Alemania con el fin de promover «políticas para impulsar todavía más la condición de vida laboral y familiar mediante el teletrabajo.</p> <p>Actualmente en entrevistas el Ministro de Trabajo ha manifestado que desde su cartera se está trabajando en un proyecto normativo para regular el teletrabajo (2).</p>
<b>Definición de teletrabajo (1)</b>	<p>Existen varias formas de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Heimbasierte Telearbeit</i>: que corresponde a la oficina en casa. La prestación de trabajo se desarrolla exclusivamente en la casa del trabajador. En ese caso, el teletrabajo se confunde a veces con el trabajo a domicilio.</li><li>• <i>Alternierende Telearbeit</i> (teletrabajo alternado): es la forma más difundida en Alemania (42% respecto al 22% del teletrabajo fijo). Los trabajadores trabajan en parte en su casa y en parte en la empresa (en general, un día por semana). El teletrabajo alternado ofrece mayores posibilidades de comunicación entre el trabajador y el empleador, respecto al teletrabajo en casa a tiempo completo.</li><li>• <i>Mobile Telearbeit</i>: el teletrabajo móvil se desarrolla en diversos lugares (por ejemplo, en la sede de un cliente o de un proveedor) y con la utilización de los instrumentos móviles (como ordenador, módem fax, teléfono celular, impresora portátil, conectados a la red de la empresa).</li><li>• <i>On-site Telearbeit</i>: En el teletrabajo in situ, la actividad se realiza en la sede misma del cliente o del proveedor con el trabajador en contacto telemático con su propia empresa o con el contratante.</li><li>• <i>Telecenter</i>: En los telecentros, las estructuras, las herramientas, como conexiones de red rápidas y servicios calificados de asistencia y de ayuda a los usuarios, están a la disposición de distintos agentes: trabajadores de distintas empresas, trabajadores autónomos, profesionales o pequeños empresarios. La lógica de los centros</li></ul>

---

---

obedece a dos objetivos: compartir los gastos y crear un espacio comunitario de trabajo que provee servicios colectivos para los usuarios, es decir, salas de conferencias, servicio de comedor, jardín de infancia, etc. Hay también variantes de tele-centros según las lógicas de organización o el tipo de utilización potencial:

- *Satellitenbüros*: El trabajador cumple su trabajo en la oficina satélite que es un lugar fuera de la empresa, lo cual favorece tanto a la empresa como a los trabajadores. La empresa goza de ventajas ligadas a sus exigencias estratégicas, de gestión y operativas. A su vez, el trabajador tiene la ventaja de emplear poco tiempo para desplazarse al lugar del trabajo porque muchas veces las oficinas satélites están localizadas cerca de su casa.
- *Nachbarschaftsbüros* (oficinas de vecindad): Se parecen a los «centros de barrio» y se encuentran en zonas residenciales. Permiten la disminución de gastos de transporte y de los tiempos de traslado de la casa a la empresa. También concilian necesidades individuales del trabajador (como el cuidado de los niños) con la meta de productividad por parte de las empresas.
- *Teleservicecenter*: La agencia de tele-servicio organiza una oferta a distancia de los productos y de los servicios basados en la tecnología de la información. La producción y la prestación de servicios se hacen para clientes localizados a larga distancia, a través de redes de comunicación. La agencia de tele-servicio permite alcanzar un mayor número de clientes en mercados que, anteriormente, estaban excluidos.

---

<b>Condiciones de empleo</b>	Las condiciones de empleo relativas al teletrabajo se incluyen en los Convenios colectivos de cada actividad.
<b>Herramientas de trabajo/ conectividad</b>	El consejo de fábrica ( <i>Betriebsrat</i> ) tiene que ser informado y consultado de forma previa en los siguientes casos: la introducción de nuevas tecnologías, en particular aquellas de TIC (tecnologías de la información y la comunicación) que permiten un control de la eficiencia en el trabajo; la formación continua; los cambios en el horario de trabajo; la introducción de sistemas de incentivos a la retribución; la selección de trabajadores para el teletrabajo cuando haya cambios en el contrato de trabajo.
<b>Participación sindical</b>	Las leyes alemanas y la contratación colectiva garantizan a los teletrabajadores el ejercicio de los derechos sindicales como el derecho de participar regularmente en las asambleas de los trabajadores o la posibilidad de reunirse periódicamente con sus colegas. Los derechos de información, consulta y codecisión de los representantes de los trabajadores se aplican en las empresas privadas a través de los consejos de fábrica ( <i>Betriebsrat</i> ), y en el empleo público, a través de la representación del personal ( <i>Personalvertretung</i> ).

---

---

<b>Fuente normativa</b>	"Experiencias de teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores". Luigi Cal, Director Oficina OIT para Italia y San Marino (Roma). Setiembre 2013 <a href="http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/articulo_cal_tt.pdf">http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/articulo_cal_tt.pdf</a>
-------------------------	--

---

## BÉLGICA

---

<b>Normativas/acuerdos/ políticas</b>	<p>Convenio Colectivo N° 85 de 2005 del Consejo Nacional del Trabajo que reglamenta el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.</p> <p>En el CCT N° 85. En dicho Convenio, se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC) en tareas que, pudiéndose llevar a cabo en la empresa, se efectúan fuera de la misma (normalmente en el domicilio del trabajador) de forma regular y bajo un contrato de trabajo.</p>
<b>Año</b>	2005, 2006 y 2008
<b>Objetivo Motivación</b>	<p>Convenio Colectivo N° 85: Su objetivo es establecer los principios esenciales para gobernar el teletrabajo. Los términos de aplicación de estos principios pueden, cuando corresponda especificarse mediante convenios colectivos de trabajo celebrados a nivel sectorial o empresas o por acuerdos individuales.</p> <p>De la modificación del Convenio Colectivo N° 85: El propósito de dicha modificación es más precisamente hacer posible establecer en la ley del 10 de abril de 1971 sobre accidentes industriales una presunción de ejecución del contrato de trabajo para teletrabajadores con el fin de reducir la carga de la prueba en accidentes laborales en su caso.</p> <p>Adaptar el convenio colectivo de trabajo N° 85 del 9 de noviembre de 2005 para permitir que se establezca esta presunción de ejecución del contrato de trabajo.</p>
<b>Motivación</b>	<p>El teletrabajo es un medio para que las empresas y las instituciones de servicio público modernicen la organización del trabajo, y un medio para que los trabajadores concilien la vida profesional y social y les den mayor autonomía en el desempeño de sus tareas.</p> <p>Considerando que el mencionado acuerdo marco fue celebrado por los interlocutores sociales europeos y que su objetivo es establecer un marco general a nivel europeo sobre teletrabajo, a ser implementado por las organizaciones miembros de las partes firmantes, de acuerdo con los procedimientos y prácticas nacionales específicos de los socios.</p> <p>Considerando que la implementación de este acuerdo no constituye una razón para reducir el nivel general de protección brindado a los trabajadores en el campo de dicho acuerdo;</p>

---

---

Considerando que, durante la implementación de este acuerdo, es necesario evitar imponer cargas innecesarias a las PyME;

Teniendo en cuenta que la intención de los interlocutores sociales que han firmado Este convenio colectivo de trabajo está sujeto al teletrabajo a las disposiciones de la ley de 3 de julio de 1978 sobre contratos de trabajo, que el acuerdo escrito cubierto por este convenio laboral colectivo se entiende como un contrato de trabajo empleado en el sentido de esta ley y que los términos y condiciones específicos que se aplican a los teletrabajadores en virtud de este convenio colectivo de trabajo no perjudican la el hecho de que los teletrabajadores están empleados bajo un vínculo de subordinación.

---

**Definición de teletrabajo**

Teletrabajo: una forma de organización y / o desempeño del trabajo, utilizando tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo, en el que el trabajo, que también podría haberse llevado a cabo en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo fuera de estas instalaciones de forma regular y no ocasional;

Teletrabajador: cualquier trabajador que realiza teletrabajo como se definió anteriormente.

Este acuerdo no se aplica a los llamados teletrabajadores móviles, es decir, aquellos cuya movilidad es una parte integral de los términos de ejecución del contrato laboral (por ejemplo, los representantes de ventas, comisionados de comercio, médicos, técnicos que trabajan con clientes empleadores, enfermeras a domicilio).

Este convenio laboral colectivo se aplica a los trabajadores y a los empleadores que los emplean.

El teletrabajo puede llevarse a cabo en la casa del teletrabajador o por cualquier otro lugar elegido por él.

El teletrabajo realizado en una oficina satélite del empleador, es decir, un local descentralizado del empleador o puesto a disposición del trabajador por el empleador, no entra dentro del alcance de este acuerdo.

---

**Voluntariedad/ contrato**

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador. Esta modalidad de trabajo puede ser parte inicial de la descripción del puesto de trabajo o por un acuerdo posterior entre las partes del contrato.

---

	Debe ser incorporada por escrito y debe contener, como mínimo, entre otras estipulaciones, la frecuencia de días y/o presencia en la empresa y los periodos durante los cuales el trabajador a distancia debe ser localizable y según qué medios.
<b>Reversibilidad</b>	El trabajador mantiene siempre el derecho de volver a su modalidad de trabajo anterior. En el contrato deben figurar las condiciones y procedimientos para volver a trabajar en las instalaciones del empleador.
<b>Condiciones de empleo</b>	Se estipula la igualdad de condiciones entre todos los trabajadores. Asimismo, el teletrabajador debe estar informado respecto a la descripción del trabajo que debe realizar; el departamento de la empresa al cual está vinculado; y la definición de su superior inmediato o a las otras personas a las cuales puede dirigir cuestiones de carácter profesional o personal. El contrato debe contener las condiciones de pago por parte del empleador, de los honorarios y costos determinados por el acuerdo.
<b>Protección de los datos</b>	El empleador debe tomar medidas, en particular con respecto al software, asegurando la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales. El empleador informa al teletrabajador de las leyes y normas aplicables para la protección de datos. El teletrabajador debe cumplir con estas leyes y normas. El empleador informa al teletrabajador de las restricciones en el uso de equipos o herramientas informáticas y sanciones en caso de incumplimiento por parte del teletrabajador. Para ello, se toma en consideración lo expuesto en el convenio colectivo de trabajo N° 81 del 26 de abril de 2002 en relación con la protección de la privacidad de los trabajadores con respecto a los datos de comunicación de la red electrónica se aplican mutatis mutandis (cambiando lo que se debía cambiar' es decir hacer los cambios necesarios).
<b>Ámbito de la vida privada</b>	No considerado.
<b>Equipos o recursos para la actividad</b>	El empleador debe proporcionar al trabajador a distancia los equipamientos necesarios para el trabajo a domicilio, instalarlos y mantenerlos. Asimismo, el empleador asume exclusivamente los costos de las conexiones y comunicaciones vinculadas al trabajo a domicilio. En caso que el trabajador a distancia utilice sus propios equipamientos, los gastos de instalación de los programas informáticos, los gastos de funcionamiento y mantenimiento son de cargo al empleador.

<b>Formación</b>	<p>Los teletrabajadores tienen los mismos derechos de capacitación y oportunidades que los profesionales con iguales tareas desarrolladas en las instalaciones del empleador y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que estos otros trabajadores.</p> <p>Los teletrabajadores reciben la capacitación adecuada, relacionadas al uso de equipos técnicos puestos a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.</p>
<b>Organización del trabajo</b>	<p>En el contrato de trabajo debe figurar:</p> <p>1° la frecuencia del teletrabajo los días durante los cuales se realiza el teletrabajo y, en su caso, los días y / o horas de presencia en la empresa;</p> <p>2° los tiempos o períodos durante los cuales el teletrabajador debe estar disponible.</p> <p>La carga de trabajo y los criterios de desempeño del teletrabajador son equivalentes a los de trabajadores empleados en las instalaciones del empleador.</p> <p>El empleador se asegura de que se tomen medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador de otros trabajadores de la empresa, en particular por la posibilidad de reunirse regularmente con sus colegas y acceder a la información de la empresa. Con este fin, el empleador ocasionalmente puede volver a llamar al teletrabajador dentro de la compañía.</p>
<b>Salud y seguridad</b>	<p>El empleador debe informar al teletrabajador la política de la empresa en cuanto a salud y seguridad en el trabajo, en particular las exigencias relativas a las pantallas del computador.</p> <p>En 2008 se modifica el Convenio Colectivo N°85 para incorporar consideraciones sobre la carga de la prueba ante accidentes de trabajo.</p> <p>"El artículo 7 de la ley del 10 de abril de 1971, sobre accidentes industriales, establece que un accidente industrial es cualquier accidente que le ocurra a un trabajador en el curso y por el cumplimiento del contrato de trabajo y que produce una lesión. El accidente se presume como ocurrido durante la ejecución del contrato de trabajo hasta que se demuestre lo contrario.</p> <p>Sin embargo, en el caso de los teletrabajadores se presenta la dificultad de distinguir entre situaciones laborales y de la vida privada, especialmente cuando el teletrabajo es llevado a cabo en la casa del teletrabajador.</p> <p>En tal sentido, a fin de determinar con mayor precisión los requerimientos respecto la carga de la prueba, se decidió</p>



---

incorporar a la normativa consideraciones sobre la delimitación del espacio y la hora de trabajo:  
En cuanto a la delimitación de lugar de trabajo, estos son elegidos por el trabajador en el contexto del teletrabajo serán considerados como el lugar normalmente utilizado por él durante la ejecución de su contrato de trabajo. Accidentes afuera de los lugares cubiertos por el acuerdo escrito pueden aceptarse como accidentes de trabajo, pero la carga de la prueba se rige por las reglas normales.  
En ausencia de un horario acordado, la presunción se aplica durante las horas de trabajo que el teletrabajador tendría que realizar si estuviera ocupado en las instalaciones del empleador.  
Si el accidente ocurre fuera del período acordado, en ausencia de tal mención en el acuerdo escrito, puede aceptarse como un accidente trabajo, pero la carga de la prueba se rige por las reglas normales.

---

**Derechos colectivos**

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores ocupados en las instalaciones del empleador. Los teletrabajadores tienen derecho a comunicarse con representantes de los trabajadores y viceversa. Los representantes de los empleados son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo.

---

**Fuente normativa**

- Colectivo N° 85 de 2005 [1]. Disponible en:  
[http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-085-\(09.11.2005\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-085-(09.11.2005).pdf)

- Arrêté Royal du 13 juin 2006. Disponible en:  
<http://www.ejustice.just.fgov.be>

- Modificación del Convenio Colectivo N°85:  
[http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-085-bis-\(27.02.2008\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-085-bis-(27.02.2008).pdf)

---

## FRANCIA

---

<b>Normativas/acuerdos/políticas</b>	<p>Código de Trabajo, actualizado a 2020</p> <p>Acuerdo Marco Europeo de 2002 asumido por el Acuerdo Interprofesional Nacional francés el año 2005</p> <p>Ley N° 387/2012 de 22 de marzo de 2012 relativa a la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos (Ley de Warsman).</p> <p>Ordenanza núm. 1387/2017, de 22 de septiembre de 2017 (que modifica el Código del Trabajo) relativa a la previsibilidad y seguridad de las relaciones laborales.</p> <p><b>Regulación funcionarios públicos</b> (ver cuadro específico, a continuación del presente):</p> <p>Ley N° 347 de 12 de marzo de 2012, Artículo 133, modificado por la Ley N° 828/ 2019 del 6 de agosto de 2019 - art. 49 Teletrabajo en el sector público.</p> <p>Decreto de aplicación N° 151 del 11 de febrero de 2016 sobre las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el poder judicial.</p>
<b>Año</b>	2012 2017
<b>Motivación</b>	Las previstas en el Acuerdo Marco Europeo de 2002 y  "Arte. L. 1222-11.-En caso de circunstancias excepcionales, en particular la amenaza de una epidemia, o en caso de fuerza mayor, la implementación del teletrabajo puede considerarse como una adaptación de la estación de trabajo necesaria para permitir la continuidad de actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados. Las condiciones y modalidades de aplicación de este artículo se definen por decreto del Consejo de Estado
<b>Definición teletrabajo</b>	Determinada en el Artículo 1222-9 de la Ley N° 387/2012: El teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización laboral en la que el trabajo, que también podría realizarse en las instalaciones del empleador, es realizado por un empleado fuera de estas instalaciones de forma regular y voluntaria utilizando tecnologías de información y comunicación como parte de un contrato de trabajo o una enmienda a éste.

---

	(El artículo señala que esta definición se realiza sin perjuicio de la aplicación, si corresponde, de las disposiciones de la mencionada norma que protegen a los trabajadores a domicilio).
<b>Contrato</b>	<p>Determinada en el Artículo 1222-9 de la Ley N° 387/2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teletrabajador significa cualquier empleado de la compañía que realiza el teletrabajo como se define en el primer párrafo (en la fila anterior).</li> <li>- La negativa a aceptar un puesto de teletrabajador no es motivo para rescindir el contrato de trabajo.</li> <li>- El contrato de trabajo o su enmienda especifica las condiciones para cambiar al teletrabajo y las condiciones para volver a la ejecución del trabajo sin teletrabajo.</li> <li>- En ausencia de un convenio colectivo aplicable, el contrato de trabajo o su modificación especifica los métodos para controlar el tiempo de trabajo.</li> </ul> <p>Artículo 1222-10 de la Ley N° 387/2012: Además de sus obligaciones en virtud del derecho hacia sus empleados, el empleador está obligado con respecto al empleado de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3° Darle prioridad para ocupar o reanudar un puesto sin teletrabajo que corresponda a sus calificaciones y habilidades profesionales e informarle sobre la disponibilidad de cualquier puesto de esta naturaleza.</li> <li>- "4° Organizar una reunión anual que se relacione en particular con las condiciones de trabajo del empleado y su carga de trabajo.</li> </ul>
<b>Reversibilidad</b>	Determinada en el Artículo 1222-9 de la Ley N° 387/2012: El contrato de trabajo o su enmienda especifica las condiciones para cambiar al teletrabajo y las condiciones para volver a la ejecución del trabajo sin teletrabajo.
<b>Condiciones de empleo</b>	<p><b>Ordenanza núm. 1387/2017, artículo 21, punto d)</b> El teletrabajador tiene los mismos derechos que el empleado que realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa, en particular con respecto al acceso a la información sindical, la participación en elecciones profesionales y el acceso a la capacitación.</p> <p>"Un empleador que se niega a otorgar el beneficio del teletrabajo a un empleado que ocupa un puesto elegible para un modo de organización del teletrabajo en las condiciones previstas por el convenio colectivo o, en su defecto, por el estatuto, debe justificar su respuesta."</p>
<b>Protección de los datos</b>	Determinada en el Artículo 1222-10 de la Ley N° 387/2012:

	Además de sus obligaciones en virtud del derecho hacia sus empleados, el empleador está obligado con respecto al empleado de teletrabajo: "2° Informar al empleado de cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas informáticas o de servicios de comunicación electrónica y de las sanciones en caso de incumplimiento de dichas restricciones;
<b>Ámbito de la vida privada</b>	Determinada en el Artículo 1222-10 de la Ley N° 387/2012: Además de sus obligaciones en virtud del derecho hacia sus empleados, el empleador está obligado con respecto al empleado de teletrabajo: "5° Fijar, en consulta con él, los intervalos de tiempo durante los cuales generalmente puede contactarlo.
<b>Equipos o recursos para la actividad</b>	Determinada en el Artículo 1222-10 de la Ley N° 387/2012: Además de sus obligaciones en virtud del derecho hacia sus empleados, el empleador está obligado con respecto al empleado de teletrabajo: "1° A hacerse cargo de todos los costos derivados directamente del ejercicio del teletrabajo, en particular el costo de hardware, software, suscripciones, comunicaciones y herramientas, así como el mantenimiento de los mismos.
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>	<b>Ordenanza N° 1387/2017, artículo 21, punto 1.4</b> Se presume que el accidente que ocurre en el lugar donde se realiza el teletrabajo durante el ejercicio de la actividad profesional del teletrabajador es un accidente de trabajo en el sentido de lo dispuesto en el artículo L. 411-1 del Código de Seguridad Social";
<b>Fuente normativa</b>	<b>Código de Trabajo, actualizado a 2020</b>  Acuerdo Marco Europeo de 2002 asumido por el Acuerdo Interprofesional Nacional francés el año 2005  <b>Ley N° 387 de 22 de marzo de 2012</b> (Ley de Warsman). <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296&amp;dateTexte=20120323">https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296&amp;dateTexte=20120323</a>  <b>Ordenanza N° 1387/2017, de 22 de septiembre de 2017</b> (que modifica el Código del Trabajo) <a href="http://bcn.cl/24pbq">http://bcn.cl/24pbq</a>

**Normativas/acuerdos/políticas** Ley N° 347 de 12 de marzo de 2012, Artículo 133, modificado por la Ley N° 828/ 2019 del 6 de agosto de 2019 - art. 49 Teletrabajo en el sector público.

Decreto de aplicación N° 151 del 11 de febrero de 2016 sobre las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el poder judicial.

---

**Año** 2012 y 2016

---

**Definición teletrabajo** **Artículo 2, Decreto 151/16**  
El teletrabajo designa cualquier forma de organización del trabajo en la que las funciones que podría haber desempeñado un agente en las instalaciones de su empleador se realizan fuera de estas, de manera regular y voluntaria utilizando tecnologías de información y comunicación.  
El teletrabajo se organiza en la casa del agente o, posiblemente, en locales profesionales separados de los de su empleador público y su lugar de trabajo.

---

**Contrato** Funcionarios públicos:  
Ley N° 347 de 12 de marzo de 2012, Artículo 133, modificado por la Ley N° 828/ 2019 del 6 de agosto de 2019 - art. 49 Teletrabajo en el sector público.

Los funcionarios públicos, incluidos en la Ley N° 634/83, del 13 de julio de 1983, sobre los derechos y obligaciones de los funcionarios públicos, pueden ejercer sus funciones en el marco del teletrabajo como se define en el primer párrafo del artículo L. 1222-9 del Código del trabajo. El ejercicio de las funciones por teletrabajo se otorga a solicitud del funcionario y previo acuerdo del jefe de departamento. Se puede rescindir en cualquier momento, sujeto a un período de notificación. Los funcionarios públicos que trabajan a distancia se benefician de los derechos previstos por las leyes y reglamentos aplicables a los empleados que ejercen sus funciones en los establecimientos de su empleador público.

Un decreto en el Consejo de Estado establece, previa consulta con el representante sindical del servicio público, las condiciones de aplicación de este artículo, en particular en lo que respecta a los métodos de organización del teletrabajo y las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. El funcionario público puede dirigirse a la autoridad conjunta competente en caso de que se rechace su solicitud de teletrabajo, así como las posibilidades de recurrir ocasionalmente al teletrabajo.

---

Posteriormente, se dictó Decreto de aplicación N° 151/2016 del 11 de febrero de 2016, sobre las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el poder judicial.

---

**Condiciones de empleo**

Artículo 3, Decreto 151/16

La proporción de funciones que se pueden realizar en forma de teletrabajo no puede exceder de tres días por semana. El tiempo de permanencia en el lugar de trabajo no puede ser inferior a dos días por semana. Los umbrales definidos en el primer párrafo pueden evaluarse mensualmente.

Artículo 4, Decreto 151/16

A solicitud del agente cuyo estado de salud lo justifique y luego de consultar al médico preventivo o al médico del trabajo, se puede eximir por un máximo de seis meses en las condiciones establecidas en el artículo 3. Esta exención es renovable una vez previa opinión del médico preventivo o del médico del trabajo.

Artículo 6, Decreto 151/16

El personal que ejerce sus funciones mediante el teletrabajo disfruta de los mismos derechos y obligaciones que el personal que trabaja en su lugar de trabajo.

Artículo 8, Decreto 151/16

I.- El acto que autoriza el ejercicio de las funciones de teletrabajo debe mencionar:

1° Las funciones del agente realizadas por teletrabajo;

2° El lugar o lugares de teletrabajo;

3° Los días de referencia trabajados, por un lado, en forma de teletrabajo y, por otro lado, en el sitio, teniendo en cuenta el ciclo de trabajo aplicable al agente, así como los intervalos de tiempo durante los cuales el agente trabaja sus actividades de teletrabajo están disponibles para su empleador y pueden contactarse, por referencia al ciclo de trabajo del agente o al horario de trabajo habitual;

4° La fecha efectiva del ejercicio de las funciones de teletrabajo y su duración;

5° En su caso, el período de adaptación previsto en el artículo 5 y su duración.

Artículo 10, Decreto 151/16

En la administración pública del Estado, el agente interesado puede informar a la comisión administrativa conjunta o al comité consultivo conjunto competente sobre la denegación de una

---

solicitud inicial o la renovación del teletrabajo formulado por esta última para el ejercicio de las actividades elegibles fijadas por uno de los actos mencionados en el artículo 7, así como la interrupción del teletrabajo a iniciativa de la administración, en las condiciones previstas respectivamente por el decreto N° 82-451 del 28 de mayo 1982 mencionado anteriormente y el decreto del 17 de enero de 1986 mencionado anteriormente.

---

**Equipos o recursos para la actividad**

Artículo 6, Decreto 151/16  
El empleador asume los costos derivados directamente del desempeño de las funciones de teletrabajo, en particular el costo de hardware, software, suscripciones, comunicaciones y herramientas, así como el mantenimiento de los mismos.

---

**Formación**

Artículo 8, Decreto 151/16  
II - Tras la notificación del acto mencionado en I, el jefe de departamento le debe dar al agente en cuestión:  
1° Un documento informativo que indique las condiciones de aplicación a su situación profesional del ejercicio de las funciones de teletrabajo, en particular:  
a) La naturaleza y el funcionamiento de los sistemas para controlar y registrar el tiempo de trabajo;  
b) La naturaleza del equipo puesto a disposición del agente que realiza sus actividades de teletrabajo y sus condiciones de instalación y devolución, las condiciones de uso, renovación y mantenimiento de este equipo y de suministro, por parte del empleador, un servicio de soporte técnico;  
2° Una copia de las normas mencionadas en el artículo 7 y un documento que les recuerde sus derechos y obligaciones en términos de tiempo de trabajo y salud y seguridad.

---

**Organización del trabajo**

Artículo 5, Decreto 151/16

- El teletrabajo se otorga a solicitud escrita del agente.
- Esto especifica los arreglos organizacionales deseados, en particular los días de la semana trabajados en esta forma, así como el lugar o lugares de ejercicio.
- El jefe de servicio, la autoridad territorial o la autoridad conferida al poder de nombramiento evalúa la compatibilidad de la solicitud con la naturaleza de las actividades realizadas, el interés del servicio y, cuando el teletrabajo se organiza en el domicilio del agente, conformidad de las instalaciones con las especificaciones técnicas especificadas por el empleador.
- La duración de la autorización es de un año como máximo. La autorización puede renovarse por decisión expresa, después de reunirse con el superior jerárquico directo y con el asesoramiento de este último.

---

- En caso de un cambio de funciones, el miembro del personal en cuestión debe presentar una nueva solicitud.
- La autorización puede prever un período de adaptación de hasta tres meses.

Además del período de adaptación previsto en el párrafo anterior, esta forma de organización del trabajo puede ser terminada en cualquier momento y por escrito, a iniciativa de la administración o el agente, con un plazo de preaviso de dos meses.

- En caso de que la autorización para el teletrabajo por iniciativa de la administración se rescinda, el período de notificación puede reducirse si la necesidad del servicio está debidamente justificada.
- Durante el período de adaptación, este período se reduce a un mes.
- La denegación de una solicitud inicial o de renovación de teletrabajo formulada por un agente que realiza actividades elegibles fijadas por uno de los actos mencionados en el artículo 7, así como la interrupción del teletrabajo a iniciativa de la administración debe ser precedido por una entrevista y con motivaciones argumentadas.

---

**Salud y seguridad****Artículo 9, Decreto 151/16**

Se debe realizar un informe anual sobre teletrabajo para presentar a los comités técnicos y a los comités competentes de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Los riesgos asociados con los puestos de teletrabajo se tienen en cuenta en el documento mencionado en el artículo R. 4121-1 del Código del Trabajo.

**Artículo 11, Decreto 151/16**

El artículo 52 del Decreto N° 82-453 del 28 de mayo de 1982 mencionado anteriormente se complementa con un párrafo redactado como sigue:

"El comité de salud, seguridad y condiciones laborales puede realizar una visita al lugar de ejercicio de las funciones de teletrabajo. En el caso de que el agente realice sus tareas mediante el teletrabajo en su hogar, el acceso está sujeto al consentimiento de la persona interesada, debidamente obtenida por escrito."

---

**Reglamentaciones****Artículo 7, Decreto 151/16**

A través de normas específicas según nivel del estado se deben establecer las siguientes condiciones:

1° Actividades elegibles para el teletrabajo;

---



- 2° La lista y ubicación de cualquier local puesto a disposición por la administración para el ejercicio de las funciones de teletrabajo, el número de estaciones de trabajo disponibles allí y sus equipos;
- 3° Las reglas que deben observarse en términos de seguridad del sistema de información y protección de datos;
- 4° Las normas que deben observarse en términos de tiempo de trabajo, seguridad y protección de la salud;
- 5° Las modalidades de acceso de las instituciones competentes al lugar de ejercicio del teletrabajo para garantizar la correcta aplicación de las normas aplicables en materia de salud y seguridad;
- 6° Los métodos para controlar y registrar el tiempo de trabajo;
- 7° Los términos de apoyo, por parte del empleador, de los costos resultantes directamente del ejercicio del teletrabajo, en particular los de hardware, software, suscripciones, comunicaciones y herramientas, así como del mantenimiento de los mismos;
- 8° Los métodos de capacitación en los equipos y herramientas necesarios para el ejercicio del teletrabajo;
- 9° La duración de la autorización mencionada en el artículo 5 si es inferior a un año.

II - En las direcciones interministeriales departamentales, las condiciones para implementar el teletrabajo previstas en I son objeto de un decreto del Primer Ministro, tomado después del consejo del comité técnico de las direcciones interministeriales departamentales.

III. - Los procedimientos para implementar el teletrabajo establecidos en 1° a 9° I se especifican según sea necesario, en cada servicio o establecimiento, después de consultar al comité técnico o al comité consultivo nacional competente.

IV. - Los comités competentes de salud, seguridad y condiciones de trabajo y el comité de condiciones de trabajo comunes al personal administrativo del servicio público del hospital son informados de las opiniones emitidas por los comités técnicos o los comités consultivos nacionales en aplicación de este artículo.

---

**Fuente normativa**

Ley N° 347 de 12 de marzo de 2012.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000254898>

Decreto de aplicación N° 151 del 11 de febrero de 2016 sobre las condiciones y modalidades de implementación del teletrabajo en el servicio civil y el poder judicial.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id>

---

## ITALIA

<b>Normativa vigente</b>	Ley Bassanini sobre el teletrabajo en la función pública. La situación se mantuvo sin grandes cambios normativos hasta la publicación de la Ley N°81 del 22 de mayo de 2017, que introduce los conceptos de "lavoro agile" o "smart working" (Capítulo II, artículos 18 y siguientes) en el mundo del trabajo dependiente, aplicándose también al sector público en la medida que sean compatibles con los servicios prestados
<b>Año de la Norma</b>	1998
<b>Definición (teletrabajo)</b>	El objetivo de esta regulación fue flexibilizar la forma en que se desarrolla el trabajo con una mayor conciliación con la vida personal del trabajador. Para esto, se autorizó la adopción de distintas formas para ejecutar el trabajo, con énfasis en el uso de nuevas herramientas tecnológicas, además de establecer los derechos y deberes que tendrán tanto trabajadores como el empleador
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	<p>A partir del 15 de noviembre de 2017, las empresas que firmen acuerdos de trabajo inteligentes individuales podrán enviarlos a través de la plataforma de Tecnología de la Información específica disponible en el portal de servicios del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales.</p> <p>Para acceder a él, necesitará tener SPID (<i>Public Digital Identity System</i>). Para todos los sujetos que ya poseen las credenciales de acceso al portal de los servicios del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, la aplicación también se puede utilizar sin SPID.</p> <p>Al enviar el acuerdo individual, se deben indicar los datos del empleador, el trabajador, el tipo de trabajo ágil (tiempo fijo o indefinido) y su duración. También será posible modificar los datos ya ingresados en el sistema o cancelar el envío.</p> <p>Las empresas que firman una gran cantidad de acuerdos individuales podrán comunicarse de forma masiva.</p>
<b>Lugar de trabajo</b>	No indica
<b>Regulación normativa</b>	No indica
<b>Remuneración</b>	No indica
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo/conectividad</b>	No indica
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	No indica

<b>Promociones al Empleador</b>	No indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	No indica
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	También el teletrabajo ha sido abordado en Convenios Colectivos del sector privado convirtiéndose en importantes instrumentos de fomento (Ballistreri, 2016:170). Destaca el celebrado por la Confederación del Comercio y los sindicatos de este rubro de la economía, donde se contempla: el carácter voluntario y reversible y la disponibilidad mínima de un periodo de tiempo del trabajador hacia la empresa, derecho a sindicalización
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	Ley N° 81 del 22 de mayo de 2017. Disponible en: <a href="http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg">http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg</a> (octubre, 2018). - Decreto de la Presidencia de la República N° 70 de 1999 - <a href="https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx">https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx</a>

## PORTUGAL

<b>Normativa vigente</b>	El Código del Trabajo portugués regula el teletrabajo en la sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, "Teletrabajo".
<b>Año de la Norma</b>	2012
<b>Definición (teletrabajo)</b>	Se define al teletrabajo como una prestación laboral realizada bajo subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa del empleador y mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	El artículo 166 dispone que para que un empleado pueda ejercer su actividad en un régimen de teletrabajo debe celebrarse un contrato de trabajo. La regulación establece el teletrabajo sea una modalidad de trabajo cuando el trabajador sea: i) víctima de violencia doméstica (artículo 195), teniendo derecho a ejercer sus labores en régimen de teletrabajo, cuando éste sea compatible con la actividad realizada, y ii) cuando trabajador tenga un hijo con edad hasta 3 años cuando éste sea compatible con la actividad desempeñada, debiendo el empleador disponer recursos y medios. En ambos casos el empleador no puede oponerse.
<b>Lugar de trabajo</b>	Fuera de la empresa del empleador y mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.
<b>Regulación normativa</b>	En caso de tratarse de un trabajador perteneciente a la empresa podrá pasar a desempeñar el teletrabajo en forma voluntaria y la duración inicial del contrato de teletrabajo no podrá exceder de tres años o del plazo fijado en el convenio colectivo de trabajo, y una vez que concluye podrá volver a sus labores según lo acordado o estipulado por la regulación colectiva. Las partes pueden rescindir dentro del plazo de 30 días de su ejecución (art. 167).
<b>Remuneración</b>	De acuerdo al artículo 171 del Código de Trabajo, les son aplicables a los teletrabajadores las normas generales para todos los trabajadores
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo/conectividad</b>	Los instrumentos de trabajo en relación con las tecnologías de información y comunicación utilizadas por el trabajador pertenecen al empleador, que debe garantizar la instalación, mantenimiento y el pago de los gastos inherentes (art.168). El trabajador deberá respetar las normas de utilización y funcionamiento de los instrumentos de trabajo que se le pongan a su disposición. Salvo acuerdo en contrario, el trabajador no

	puede dar un uso diverso del inherente al cumplimiento de su prestación de trabajo.
<b>Capacitación</b>	<p>Los artículos 169 y 171 del Código del Trabajo establecen otros derechos para los trabajadores en régimen de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) respeto de la igualdad de trato respecto de la capacitación, promoción de carrera y otras condiciones laborales,</li> <li>ii) seguridad y salud laboral, e</li> <li>iii) indemnización de los daños derivados de accidentes o enfermedades profesionales.</li> </ul> <p>En cuanto a la capacitación profesional, el empleador debe dar al trabajador toda la que sea necesaria y adecuada sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación inherente a la actividad respectiva. Asimismo, el empleador debe evitar el aislamiento del trabajador, en particular a través de contactos regulares con la empresa y los demás trabajadores.</p>
<b>Beneficios al Trabajador</b>	No indica
<b>Promociones al Empleador</b>	No indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	La jornada de trabajo será la señalada en el contrato de teletrabajo, pero no puede superar los límites de jornada normal de trabajo para los trabajadores regulares. Respecto al descanso, se dispone en el artículo 170 que el empleador debe respetar los tiempos de descanso, dándole buenas condiciones de trabajo, en términos de su salud física y mental. Para ello, se regulan las visitas que puede efectuar el empleador, restringiéndola a aquellas que tengan por objeto el control de las actividades laborales y de los equipos proporcionado y sólo pueden ser realizadas entre las 09.00 y 19.00 horas, con presencia del trabajador o de una persona designada por éste
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	De acuerdo al artículo 171 del Código de Trabajo, les son aplicables a los teletrabajadores las normas generales para todos los trabajadores, incluyendo las normas relativas a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica

---

<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	Código del Trabajo. Disponible en <a href="http://bcn.cl/274mc">http://bcn.cl/274mc</a> (octubre, 2018). Decreto 884 del 2012. Disponible en <a href="http://bcn.cl/274mg">http://bcn.cl/274mg</a> (octubre, 2018).

---

## REINO UNIDO

<b>Normativa vigente</b>	No hay una ley específica. Modelos empresariales propuestos por los sindicatos: el pionero fue British Gas - Para sustentar el teletrabajo, en 2012, el Ministerio de Transporte, en colaboración con la Universidad de Warwick y las principales empresas del país (entre ellas <i>Bentley, British Telecom, British Airports Authority - BAA, etc.</i> ),
<b>Año de la Norma</b>	2012
<b>Definición (teletrabajo)</b>	No indica
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	Modelos empresariales propuestos por los sindicatos:
<b>Lugar de trabajo</b>	No indica
<b>Regulación normativa</b>	No indica
<b>Remuneración</b>	No indica
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo/ conectividad</b>	No indica
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	Han promovido una iniciativa denominada Caminos al Trabajo (« <i>Ways 2 Work</i> ») para resaltar los principales puntos de fuerza y difundir, a nivel territorial, las experiencias de teletrabajo. Entre otros resultados, se subraya una mejor calidad del trabajo, especialmente para los discapacitados.
<b>Promociones al Empleador</b>	Según una investigación del 2011 por parte de la Red Internacional sobre el Teletrabajo, y que hacía referencia a la naturaleza de esta forma de trabajo en el Reino Unido, ha surgido la posibilidad para los empleadores de ahorrar más de 3.000 libras esterlinas por cada empleado, a lo cual se añade una mayor productividad, una menor ausencia por enfermedad, y costos indirectos más limitados. Para sustentar el teletrabajo, en 2012, el Ministerio de Transportes, en colaboración con la Universidad de Warwick y las principales empresas del país (entre ellas <i>Bentley, British Telecom, British Airports Authority - BAA, etc.</i> ), han promovido una iniciativa denominada Caminos al Trabajo (« <i>Ways 2 Work</i> ») para resaltar los principales puntos de fuerza y difundir, a nivel territorial, las experiencias de teletrabajo.

<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	La regulación británica en dicha materia la encabeza la <i>"Health and Safety at Work, Act"</i> (HSWA, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) de 1974. Esta norma establece los principales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional de los diferentes actores del diálogo social: empresarios, trabajadores, profesionales de la seguridad y salud en el trabajo. Esta norma se basa en un principio por el cual se considera a los sujetos generadores del riesgo ocupacional como los más capacitados para su prevención y control. Este principio contribuye a garantizar, a efectos prácticos, una mayor integración de la prevención en el seno de las organizaciones, pues ésta constituye una obligación legal y no queda relegada a las buenas prácticas empresariales.
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	<a href="https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/reino-unido/">https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/reino-unido/</a> <a href="https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm">https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm</a> <a href="https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/boom-teletrabajo-en-reino-unido">https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/boom-teletrabajo-en-reino-unido</a>



## SUECIA

<b>Normativa vigente</b>	Una de las primeras experiencias de la extensa aplicación del teletrabajo se ha realizado en la STEM ( <i>Swedish National Energy Administration</i> ), que era la autoridad para la gestión de la energía.
<b>Año de la Norma</b>	1999
<b>Definición (teletrabajo)</b>	Trabajo hecho por empleados, por periodos breves o largos, en sus propias casas o en otro lugar específicamente acordado
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	<p>Contratos escritos europeos «Teletrabajo, motor de inclusión socio-laboral» voluntariedad y consenso del trabajador y del empleador para la activación de este instrumento; nadie puede ser obligado a teletrabajar;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• aplicación al teletrabajador de las normas relativas a los horarios de trabajo (incluido vacaciones, distribución del horario y del trabajo extraordinario) que se aplican a los otros trabajadores;</li><li>• compromiso del teletrabajador a definir bajo su propia responsabilidad el tipo y la cantidad de tareas a cumplir y las eventuales exclusiones;</li><li>• porcentaje máximo de teletrabajo practicable (o recíprocamente, el porcentaje mínimo que hay que cumplir en el lugar de trabajo ordinario) sobre el total de las horas que hay que trabajar, para favorecer los contactos con los colegas y el desarrollo de las competencias y de la carrera.</li></ul> <p>Duración, indeterminada o, más frecuentemente, a tiempo determinado (normalmente un año) del contrato de teletrabajo, y su periódica revisión para analizar eventuales problemáticas;</p> <p>Forma de terminar con el teletrabajo, que puede hacerse por pedido de una de las partes con un preaviso establecido (normalmente entre una y cuatro semanas), y el consiguiente desplazamiento del teletrabajo en la sede de la empresa.</p>
<b>Lugar de trabajo</b>	En la propia casa del trabajador o en otro lugar específicamente acordado.
<b>Regulación normativa</b>	No indica
<b>Remuneración</b>	No indica
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica

<b>Herramientas de trabajo/conectividad</b>	El teletrabajo en Suecia ha sido facilitado por la amplia difusión de instrumentos de tecnologías TIC y las elevadas capacidades de base que han permitido una amplia utilización de la tecnología.
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	Suecia es uno de los países con el más alto porcentaje de acceso a Internet en el mundo, el cual favorece, distribución de los costos de ejercicio (teléfono, electricidad y limpieza), y eventual compensación para el espacio físico puesto a disposición en la casa del teletrabajador.
<b>Promociones al Empleador</b>	El teletrabajo está considerado e incentivado como una medida para mejorar la eficiencia energética y reducir la polución. El teletrabajo está considerado e incentivado como una medida para mejorar la eficiencia energética y reducir la polución.
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	Respectivas responsabilidades del empleador y del teletrabajador para garantizar la privacidad y la seguridad de los datos.
<b>Desconexión-vida personal</b>	Se establece en el contrato compromiso a definir con el superior responsable los horarios en que el teletrabajador es alcanzable, teniendo en cuenta por un lado la eficiencia y por otro lado la posibilidad de conciliación entre trabajo y vida familiar; obligación por parte del trabajador de comunicar cada ausencia (enfermedad, cuidado de los niños, visitas a clientes) según los procedimientos ordinarios.
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	Responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre las herramientas en dotación, con las correspondientes coberturas de seguros también a favor de terceras personas (hijos, otros familiares del teletrabajador).
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	Responsabilidad del empleador en materia de salud y seguridad, independientemente del lugar en que trabaja el empleado, y la posibilidad de acceder al lugar del teletrabajo; en caso de accidente en casa, es menester comprobar la existencia de un contrato de teletrabajo.
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CyMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	información previa a las organizaciones sindicales antes de suscribir un contrato.
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica

---

**Fuente normativa**

Experiencias de teletrabajo en Europa, Luigi Cali Director  
Oficina OIT para Italia y San Marino (Roma). Setiembre 2013

---

## INDIA

<b>Normativa vigente</b>	<p>No tiene una normativa específica. Se rige por los mismos derechos contemplados en la Ley de Trabajo y Empleo, el modelo de trabajar desde el hogar está ampliamente difundido entre las empresas tecnológicas, se trata de una tendencia que se gesta desde el año 1996.</p> <p>Es la Ley de Maternidad la que considera el teletrabajo como un derecho para aquellas madres en situación de pre y post natal, cuyas tareas puedan realizarse desde la casa y exista un evento médico que lo requiera. Previo acuerdo con el empleador, las madres tienen la posibilidad de acogerse a dicho beneficio que se extiende hasta que los hijos cumplen 15 meses de vida.</p>
<b>Año de la Norma</b>	1996
<b>Definición (teletrabajo)</b>	El teletrabajo es una alternativa que logra que los empleados satisfagan sus necesidades personales, a la vez que cumplen con los objetivos del negocio. (director de Capital Humano de PWC en India)
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	Se ofrecen diversas opciones de acuerdos. En ambos casos, la posibilidad de flexibilizar el trabajo se condiciona por un acuerdo con el empleador, donde el trabajador se compromete a no reducir la productividad.
<b>Lugar de trabajo</b>	Las tareas se realizan desde la casa
<b>Regulación normativa</b>	Ley de Trabajo y Empleo del país
<b>Remuneración</b>	Ley de Trabajo y Empleo del país
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo/ conectividad</b>	Los problemas a superar es el del suministro eléctrico, ya que en zonas residenciales de algunas regiones del país asiático es intermitente y en algunas localidades la luz eléctrica puede estar ausente de las casas durante varias horas, lo que en las estaciones cálidas hace que las condiciones de trabajo en el hogar no sean las más confortables o no tengan acceso a buenas señales de Internet. Por tal motivo es que el acuerdo con el empleador es una condición importante para la realización de tales tareas en el hogar.
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	No indica
<b>Promociones al empleador</b>	No indica

<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	Se les debe proveer de un lugar de trabajo decente y con derecho a la protección social
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	<a href="https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/teletrabajo-india-beneficios-trabajadores-companias">https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/teletrabajo-india-beneficios-trabajadores-companias</a>

## ESTADOS UNIDOS

<b>Normativa vigente</b>	Ley de Mejora del Teletrabajo en el Gobierno Federal.
<b>Año de la Norma</b>	2010
<b>Definición (teletrabajo)</b>	Acuerdo de flexibilidad laboral bajo el cual un empleado desempeña las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo, y otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado que no sea la ubicación desde la que, de otra manera, el empleado trabajaría.
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	Requiere un acuerdo escrito de teletrabajo entre el empleado y el gerente (manager) como condición para participar en el teletrabajo. En el Gobierno Federal requiere que cada agencia ejecutiva incorpore el teletrabajo en sus planes de Continuidad de Operaciones ( <i>Continuity of Operations, COOP</i> ).
<b>Lugar de trabajo</b>	Un lugar trabajo aprobado que debe ser diferente a las oficinas del empleador.
<b>Regulación normativa</b>	La normativa del teletrabajo en la empresa privada está entregada a los convenios colectivos de trabajo y a la implementación de los Códigos de Conductas o Códigos de Buenas Prácticas, que se utilizan como directrices para las negociaciones de las condiciones de trabajo de los teletrabajadores (OPM.gov, s/f).
<b>Remuneración</b>	En caso de no haber un convenio colectivo u otros convenios laborales, la Ley de Normas Laborales Justas ( <i>Fair Labor Standards Act, FLSA</i> ), dispone que los empleadores generalmente tienen que pagar a los empleados solo por las horas que realmente trabajan, ya sea en su hogar o en la oficina del empleador. Sin embargo, la FLSA requiere que los empleadores paguen a los trabajadores al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, y al menos el 1,5 de la tarifa regular por las horas trabajadas en exceso de 40 horas semanales ( <i>U.S. Department of Labor, s/f</i> ).
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo/ conectividad</b>	"La autoridad laboral federal ha entregado directrices sobre la materia, especialmente tratándose de trabajadores con discapacidad, en base a lo dispuesto en la Ley para americanos con Discapacidad ( <i>Americans with Disabilities Act, ADA</i> ) Esta norma requiere que los empleadores con 15 o más empleados proporcionen adaptaciones razonables para los postulantes y empleados con discapacidad."
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	No indica

<b>Promociones al Empleador</b>	No indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	No indica
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	Telework Enhancement Act <a href="https://www.telework.gov/">https://www.telework.gov/</a>

## PANAMÁ

<b>Normativa vigente</b>	La Ley 126 que establece y regula el teletrabajo especifica que podrá ser parcial o completo. que establece, regula el teletrabajo y modifica el artículo 151 del Código de Trabajo, fue publicada en la Gaceta Oficial Digital N° 28965-A.
<b>Año de la Norma</b>	2020
<b>Definición (teletrabajo)</b>	Define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción.
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	No indica
<b>Lugar de trabajo</b>	En una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción.
<b>Regulación normativa</b>	No indica
<b>Remuneración</b>	No indica
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo/ conectividad</b>	El empleador deberá proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, así como brindar el servicio técnico que estos equipos requieran; e informar al teletrabajador de la colocación de cualquier sistema de control.
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	No indica
<b>Promociones al empleador</b>	No indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	Se garantiza que con esta ley "el teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador, establecidos en el Código de Trabajo de la república de Panamá". El teletrabajador también tendrá derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, para los efectos de seguridad social; y al reconocimiento por la Caja de Seguro Social de los riesgos profesionales ocurridos durante la prestación del servicio en



	<p>modalidad de teletrabajo.</p> <p>Sin embargo, especifica que será "siempre que el teletrabajador sufra de una enfermedad a causa del trabajo realizado para el empleador durante la vigencia de la relación laboral. La Caja de Seguro Social comprobará los hechos según las normas vigentes que rigen la materia".</p>
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	la Gaceta Oficial Digital N° 28965-A.

## BRASIL

<b>Normativa vigente</b>	Ley N° 13.467, de 2017, esta modalidad contractual fue incluida en forma específica en el CLT, creándose un nuevo Capítulo II-A, "Del Teletrabajo" (arts. 75-A al 75-E).
<b>Año de la Norma</b>	2017
<b>Definición (teletrabajo)</b>	Se considera teletrabajo la prestación de servicios fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías de información y de comunicación que, por su naturaleza, no se constituyan como trabajo externo.
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	<p>El artículo 75-C de la CLT exige que deba existir disposición expresa en el contrato de trabajo respecto al teletrabajo, el cual deberá especificar las actividades que serán realizadas por el trabajador. Por su parte, la norma dispone que pueda alterarse el régimen presencial y de teletrabajo, siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes, registrado en un anexo contractual.</p> <p>También es posible modificar el régimen de teletrabajo por el presencial, por determinación del empleador, debiendo garantizarse un plazo de transición mínimo de quince días, con el correspondiente registro en un anexo contractual.</p>
<b>Lugar de trabajo</b>	Fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías de información y de comunicación que, por su naturaleza
<b>Regulación normativa</b>	No indica
<b>Remuneración</b>	No indica
<b>Horas extras</b>	A raíz de la dificultad de control de la jornada laboral del teletrabajador, el teletrabajo fue incluido en la excepción prevista en el artículo 62 (numeral III) de la CLT. Esto significa que el empleado de esta modalidad no tiene derecho al pago de horas extraordinarias, de adicional por trabajo nocturno o de adicional por régimen de sobre aviso o de prontitud.
<b>Trabajo nocturno</b>	Ídem anterior
<b>Herramientas de trabajo/conectividad</b>	El artículo 75 D de la CLT establece que la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del servicio y el reembolso de los gastos incurridos por el trabajador deben ser previstos en el contrato de trabajo por escrito.
<b>Capacitación</b>	No indica

<b>Beneficios al Trabajador</b>	No indica
<b>Promociones al empleador</b>	No indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	En cuanto a las medidas de protección y salud del teletrabajador, el artículo 75-E dispone que el empleador deba instruir a los trabajadores, de manera expresa y ostensiva, sobre las precauciones a tomar para evitar enfermedades y accidentes de trabajo. Por su parte, el empleado debe firmar los términos de su responsabilidad, comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador.
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	Decreto Ley N° 5.452, de 1° de mayo de 1943 (Texto Consolidado de las Leyes del Trabajo. Disponible en: <a href="http://bcn.cl/275c7">http://bcn.cl/275c7</a> (octubre, 2018). Ley N° 13.467, de 2017. Disponible en: <a href="http://bcn.cl/275c8">http://bcn.cl/275c8</a> (octubre, 2018).

## CHILE

<b>Normativa vigente</b>	Ley 19759 - Código de Trabajo 2001. Se reconoce de manera tácita la existencia del teletrabajo y los teletrabajadores al regularizar el régimen de trabajo prestado en un lugar distinto de la empresa, con un claro énfasis en el teletrabajo definido por el uso de TIC.
<b>Año de la Norma</b>	
<b>Definición (teletrabajo)</b>	Es aquel que se desarrolla por trabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones.
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	Trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación.
<b>Lugar de trabajo</b>	Un lugar distinto de la empresa, con un claro énfasis en el teletrabajo definido por el uso de TIC.
<b>Regulación normativa</b>	No hay un marco legal que regule eficazmente el teletrabajo.
<b>Remuneración</b>	No indica
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo / conectividad</b>	No indica
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	No indica
<b>Promociones al empleador</b>	No indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	No indica

<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	<a href="https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/2421/1/HL19759.pdf">https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/2421/1/HL19759.pdf</a>

## COLOMBIA

<b>Normativa vigente</b>	Ley N° 1221 del 2008 y el decreto N° 884 del 2012 que reglamenta
<b>Año de la Norma</b>	2008
<b>Definición (teletrabajo)</b>	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, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (art. 2)
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	La vinculación con el teletrabajo es voluntaria tanto para el teletrabajador como para el empleador, manteniendo siempre el teletrabajador su derecho a solicitar volver a realizar su actividad en la empresa (art. 10).
<b>Lugar de trabajo</b>	Tres tipos de teletrabajadores: - Autónomos: aquellos que utilizan su propio hogar u otro lugar escogido para desarrollar su actividad, desarrollando su actividad siempre fuera de la empresa; - Móviles: aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas de trabajos son las TICS móviles y; - Suplementarios: aquellos que trabajan dos o tres días a la semana en casa y el resto lo hacen en la oficina.
<b>Regulación</b>	El decreto N° 884 del 2012 que reglamenta
<b>Remuneración</b>	No indica
<b>Horas extras</b>	Se dispone que, a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. Sin embargo, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador, a petición del empleador, trabaja por sobre la jornada establecida en el Código, o le asigna más trabajo del normal, corresponde el pago de horas extras, dominicales y festivos en las mismas condiciones de cualquier otro empleado
<b>Trabajo nocturno</b>	Ídem anterior
<b>Herramientas de trabajo/conectividad</b>	Los empleadores deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores conexiones y programas; así como el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él necesarios para desempeñar sus funciones (art. 6). Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato

	deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador por participar en teletrabajo</b>	No indica
<b>Promociones al empleador</b>	No indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	El contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar los días y los horarios de trabajo
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	En el año 2012, se creó la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo que tiene como actividad principal, promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores y también la Política Pública de Fomento al Teletrabajo en Colombia. (Decreto 884, 2012). El artículo 3° del Decreto 884 de 2012 establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar los días y los horarios de trabajo para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral.
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	El Ministerio de Protección Social debe contar con una fiscalización especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo
<b>elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	Las personas que laboran bajo la modalidad del teletrabajo pueden ser parte sindicatos o asociaciones, de conformidad con lo establecido en la Ley N°1221 de 2008, que en su artículo 6° numeral 6°, establece la igualdad entre teletrabajadores y demás trabajadores de una empresa frente a este tema.
<b>Fuente normativa</b>	Ley 1221 del 2008. Disponible en: <a href="http://bcn.cl/275c0">http://bcn.cl/275c0</a> (octubre, 2018). Decreto N°884 del 2012. Disponible en: <a href="http://bcn.cl/274mg">http://bcn.cl/274mg</a> (octubre, 2018).

## ECUADOR

<b>Normativa vigente</b>	ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-089. Ministerio de Trabajo
<b>Año de la Norma</b>	2020
<b>Definición (teletrabajo)</b>	Es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar de trabajo.
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	El contrato para la prestación subordinada de teletrabajo debe contener entre otras las menciones siguientes Identificación de las partes. Cargo o funciones a desempeñar por el trabajador. Salario y demás beneficios. Duración del trabajo en régimen de teletrabajo. Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere. Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador. Identificación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios- Indicios de subordinación. Son indicios que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo, a falta de contrato, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.
<b>Lugar de trabajo</b>	No Indica
<b>Regulación normativa</b>	No Indica
<b>Remuneración</b>	No Indica
<b>Horas extras</b>	No Indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No Indica
<b>Herramientas de trabajo/conectividad</b>	Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empleador está encargado de facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, y de asumir los riesgos inherentes a su utilización. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet- Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.



	<p>Como regla general, el empleador está encargado de facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, y de asumir los riesgos inherentes a su utilización.</p> <p>El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet</p>
<b>Capacitación</b>	No Indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	No Indica
<b>Promociones al empleador</b>	No Indica
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	<p>El empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.</p> <p>El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:</p> <p>Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet; y Las sanciones en caso de incumplimiento.</p> <p>Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.</p>
<b>Desconexión-vida personal</b>	<p>El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.</p> <p>Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de trabajador, las visitas al local de trabajo sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquél y de los respectivos equipos, y ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador.</p> <p>Dentro de los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa.</p> <p>El empleador se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.</p>

<b>Protección social / Cobertura ART</b>	<p>El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador.</p> <p>El empleador debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos.</p> <p>El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad.</p>
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	<p>Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo. Si el teletrabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados.</p> <p>El teletrabajador puede a su vez solicitar una visita de inspección</p>
<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No Indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	<p>El empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador, erradicar todo elemento perjudicial para la misma, e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos</p>
<b>Participación sindical</b>	<p>Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa.</p>
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No Indica
<b>Fuente normativa</b>	<a href="http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo">http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo</a>

## PERÚ

<b>Normativa vigente</b>	Ley 33036 15/05/2013 y decreto N° 017-2015-TR
<b>Año de la Norma</b>	2013
<b>Definición (teletrabajo)</b>	<p>El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.</p> <p>En tiempo de aislamiento social, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, desarrollada por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se ha creado la figura del "Trabajo Remoto", existiendo inclusive una "Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto".</p> <p>Existe una diferenciación entre teletrabajo y trabajo remoto como derivación del teletrabajo, siendo que este último sólo es de aplicación durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria.</p>
<b>Contrato (voluntariedad y reversibilidad acordada) - Modalidad</b>	<p>Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.</p> <p>El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo</p>
<b>Lugar de trabajo</b>	Prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo,

	siempre que la naturaleza de las labores lo permita” estableciéndose, además, su aplicación en el sector público y privado.
<b>Regulación normativa</b>	Regla-mento, el Decreto Supremo N° 009-2015-TR.
<b>Remuneración</b>	El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito
<b>Horas extras</b>	No indica
<b>Trabajo nocturno</b>	No indica
<b>Herramientas de trabajo/conectividad</b>	Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.
<b>Capacitación</b>	No indica
<b>Beneficios al Trabajador</b>	Ventaja mayor comodidad para el teletrabajador discapacitado y la disminución del ausentismo y riesgos dentro del centro laboral.
<b>Promociones al Empleador</b>	El teletrabajo se presentó como una alternativa idónea para la integración de las personas discapacitadas, eliminando diferentes barreras físicas y de espacios, más aún, si se tenía para aquel entonces (2013), la renuencia de las empresas a contratar a personas con discapacidad, quizá por no contar con espacios adecuados para las labores de dichas personas, por lo que el teletrabajo se convertía en la mejor opción.
<b>Privacidad-seguridad informática</b>	No indica
<b>Desconexión-vida personal</b>	No indica
<b>Protección social / Cobertura ART</b>	No indica
<b>Inspección, prevención y elementos de protección personal</b>	No indica

<b>Elemento de protección personal (EPP)</b>	No indica
<b>Análisis del CYMAT</b>	No indica
<b>Participación sindical</b>	No indica
<b>Limitaciones geográficas de las contrataciones</b>	No indica
<b>Fuente normativa</b>	<a href="https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/441159/Carta-de-servicios-teletrabajo.pdf">https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/441159/Carta-de-servicios-teletrabajo.pdf</a> <a href="https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana#:~:text=El%20teletrabajo%20en%20el%20Per%C3%BA,%2F2011%20y%201052%2F2011">https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana#:~:text=El%20teletrabajo%20en%20el%20Per%C3%BA,%2F2011%20y%201052%2F2011</a>

## REFLEXIONES FINALES

El relevamiento de las normativas implementadas a nivel mundial en relación a la modalidad de teletrabajo, pone en evidencia un conjunto de factores que son tenidos en cuenta porque marcan una diferencia respecto al trabajo presencial y pueden, en caso de no ser contemplados, presentar algunas inequidades entre las personas que trabajan. Entre estos factores se encuentran cuestiones relacionadas a la modalidad del empleo, como el lugar de trabajo, la remuneración, los beneficios, las promociones, la consideración de las horas extras, el acceso a protección social y cobertura de seguro de riesgos del trabajo. Se contemplan, asimismo, los materiales y recursos que deben estar a disposición o ser compensados para la realización del trabajo, como la disposición de las herramientas de trabajo y conectividad y la capacitación requerida. Se contemplan también cuestiones vinculadas a la prevención de riesgos del trabajo, como la provisión de los elementos de protección personal (EPP), la cobertura de seguros de riesgos, la necesidad de ajustar los mecanismos de control y fiscalización en este nuevo ámbito privado.

En nuestro país y hasta no hace mucho tiempo, la Ley 20.744 en conjunto con la Ley 25.800 - que ratifica el Convenio N°177 de la OIT sobre trabajo a domicilio- han sido normativas que promueven la igualdad de condición de las personas que realizan teletrabajo. En 2020 en un contexto de pandemia se promulgó la Ley de Contrato de Teletrabajo N°27.555 que regula en detalle distintos aspectos del contrato bajo modalidad de teletrabajo, relacionados a condiciones de empleo.

Los países de la Unión Europea han suscripto un acuerdo marco de teletrabajo en el año 2002, en el que se destacan, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, protección en materia de higiene y seguridad, protección de la vida privada, organización del trabajo, derechos colectivos de los trabajadores, Información al trabajador, obligación de costear los gastos por parte de la empresa. Sin embargo, como se mostró en el relevamiento, cada país integrante aplica su propia regulación, estableciendo modalidades contractuales que pueden ser por negociaciones colectivas o leyes que aplican contratos colectivos sobre teletrabajo.

Bélgica fue uno de los primeros países de Europa en establecer una compensación fija para los empleados, por los gastos que les genera trabajar desde su domicilio. Francia, por su parte, es uno de los únicos países que dictaron una norma sobre las condiciones y modalidades para la implementación del teletrabajo en el servicio público y el poder judicial.

En Italia, el objetivo de esta regulación fue flexibilizar la forma en que se desarrolla el trabajo con una mayor conciliación con la vida personal del trabajador.

En lo que hace al control de los riesgos del trabajo, Portugal, que posee una de las regulaciones más completas sobre teletrabajo en Europa, pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluso cuando se opera a distancia. Particularmente un técnico de la empresa debe

visitar el domicilio del trabajador para comprobar que cumple todas las normas de seguridad.

En el caso de Suecia se trata de un país que es referente en la implementación del teletrabajo, sin embargo, no existen leyes estatales que regulen el trabajo remoto.

En otros continentes, hay países que también muestran sus particularidades en lo que respecta a la regulación del teletrabajo.

India, por ejemplo, no cuenta con normativa específica, sino que el teletrabajo es una alternativa para que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades personales y -al mismo tiempo- comprometerse a no reducir sus niveles de productividad.

Estados Unidos el teletrabajo inicialmente comenzó a utilizarse en la empresa privada, y luego en el 2020 se dictaron una serie de leyes en materia de teletrabajo para empleados federales. Se trata de una norma que no impone muchas restricciones pero que especifica - por ejemplo- que el Gobierno Federal debe requerir que cada agencia ejecutiva incorpore el teletrabajo en sus planes de Continuidad de Operaciones (Continuity of Operations, COOP).

Colombia, por su parte, promulgó una ley específica en el 2008 que promueve y regula el teletrabajo. Como novedad este país creó en el año 2012 una Red Nacional de Fomento al Teletrabajo que tiene como actividad principal, promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores y también la Política Pública de Fomento al Teletrabajo.

En el caso de Perú, la ley que data de 2013 se dictó con el fin de integrar a personas discapacitadas; de esta forma eliminaba barreras físicas y de espacios.

En este marco, Argentina es uno de los países de América con mayor desarrollo normativo y tiene por delante el desafío de reglamentar distintos aspectos que hacen a la implementación de esta modalidad de trabajo, que es destacada por empresas y trabajadores por su flexibilidad y beneficios, tanto sobre la productividad como sobre las posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal.