



Teletrabajo en la Experiencia Extranjera

Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal

Autor

Paola Álvarez D.
Email: palvarez@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3186

Colaborador: Christine
Weidenslauffer

Nº SUP:117212

Resumen

El teletrabajo ha surgido fuertemente como una nueva forma de organización del trabajo, debatiéndose en la doctrina sus aspectos positivos y negativos.

En la experiencia extranjera encontramos países que responden a modelos normativos específicamente diseñados para regular el teletrabajo y otros donde esta modalidad laboral ha sido recogida a través de otros mecanismos, como convenios colectivos y/o políticas públicas.

En aquellos países donde se ha regulado normativamente el teletrabajo, (Brasil, Francia, Colombia y Portugal) existen los siguientes elementos comunes:

- Todos definen "teletrabajo", así como la prestación que se realiza fuera de la empresa utilizando de tecnologías de información y comunicación.
- Las principales temáticas regulatorias abordadas por estas legislaciones son: su carácter voluntario, la igualdad en las condiciones de empleo, la protección en materia de higiene y seguridad, los derechos colectivos de los teletrabajadores y las estipulaciones básicas que debe tener el contrato.

Por su parte, algunas diferencias observadas en estas legislaciones son la jornada de trabajo y el descanso. En Colombia y Brasil se les exceptuó de la aplicación de normas sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

En los países que han implementado el teletrabajo a través de convenios colectivos y/o políticas públicas (Argentina, España, Bélgica, Italia y Estados Unidos de Norteamérica), se ha reglamentado su implementación en el Sector Público, como una modalidad para conciliar trabajo y familia.

Tanto en España como en Argentina a los teletrabajadores se les reconocen ciertos derechos como parte de los entregados a los trabajadores a domicilio o a distancia respectivamente.

Introducción

El presente documento aborda la regulación y experiencia del teletrabajo en algunos países de la Unión Europea: Bélgica, España, Francia, Italia, así como en algunos países americanos, como Argentina, Brasil, Colombia, y Estados Unidos de Norteamérica (EE.UU.).

El análisis se efectúa mediante dos grupos de países: 1) aquellos países que han establecido modelos normativo especiales para el teletrabajo, y 2) aquellos otros donde la figura del teletrabajo ha sido recogida a través de otros mecanismos, especialmente a través de convenios colectivos y/o políticas públicas.

En la elaboración del presente informe se han utilizado, como fuentes de información, el informe elaborado por la Biblioteca del Congreso Nacional: “Teletrabajo: Regulación y experiencia Extranjera” (2010), así como normas legales, doctrina y páginas *web* oficiales de cada país revisado.

Las traducciones son propias.

I. Antecedentes Generales del Teletrabajo

Los avances tecnológicos han repercutido en las relaciones laborales tradicionales, especialmente en la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Estos han provocado, en cierta manera, la alteración de la forma tradicional de la organización del trabajo, a través, por ejemplo, del teletrabajo.

El teletrabajo ha sido la opción de muchas empresas en países como Dinamarca, España, Finlandia, Alemania y EE.UU. En ellos se decidió que las prestaciones laborales de ciertos trabajadores fueran realizados íntegra o parcialmente, desde su hogar o de otros lugares, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones.

Esta nueva figura no tiene una definición única, quedando 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, simplemente, «trabajo flexible» (OIT, 2016:2).

En los años 90, a partir de 50 definiciones disponibles, Di Martino y Wirth señalaron tres elementos esenciales que debían estar presente en esta modalidad de trabajo, a saber: organización, localización y tecnología (Lousada, 2015).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no cuenta con un Convenio específico referido al Teletrabajo, pero en su Tesauro institucional lo define de la siguiente manera:

[T]eletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (Tesouro OIT).

Para la OIT (2016:3), el trabajo a distancia y la utilización de nuevas tecnologías suscita cambios organizacionales, pues se trata de una forma de organización del trabajo con las siguientes características:

- i) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y
- ii) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación, pudiendo el teletrabajo 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 Unión Europea cuenta con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) del año 2002, instrumento jurídico que constituye un marco general a escala europea sobre la condiciones de trabajo de los teletrabajadores y ajusta las necesidades de flexibilidad y seguridad para empresarios y trabajadores. En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como:

[U]na 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 de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Destacan del Acuerdo Marco distintos elementos. A continuación se detallan aquellos acordados como relevantes en esta modalidad de trabajo, a saber:

- **Carácter voluntario**, tanto para el trabajador como para el empleador y puede ser convenido tanto al momento del inicio de la relación laboral como durante su desarrollo.
- **Condiciones del empleo**: los teletrabajadores tienen los mismos derechos establecidos por ley y por los convenios colectivos que rijan para los demás trabajadores, reconociendo que el teletrabajo presenta algunas peculiaridades que hacen necesario la celebración de acuerdos específicos.
- **Protección en materia de higiene y seguridad**: el empleador 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 tal efecto, el empleador tiene la obligación de informar sobre la política de la empresa en esta materia quedando el teletrabajo obligado a su cumplimiento.

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 casa, para poder acceder al mismo serán necesarios una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. **Protección de la vida privada**: el empleador debe respetar la vida privada de este

trabajador. Si se establece un medio de supervigilancia, éste debe estar dirigido a un objetivo y aplicado de acuerdo a la normativa europea.

- **Protección de datos:** corresponde al empleador tomar todas las medidas necesarias para asegurar los datos utilizados y tratados por el teletrabajador con fines profesionales, siendo deber del empleador informar de la legislación y normas de la empresa relativas a la protección de datos, debiendo el teletrabajador someterse a ellas.

En este ámbito, el empleador debe informar sobre las políticas de uso de equipos y herramientas informáticas y las sanciones que la infracción de dichas normas trae aparejadas.

- **La organización del trabajo:** dentro del marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo.

Sin perjuicio, el Acuerdo señala que la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador deben ser equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en las dependencias de los empleadores. Asimismo, se impone la obligación del empleador de garantizar todas las medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador (reuniones periódicas o acceso a la información de la empresa).

- **La formación de los teletrabajadores:** se establece el derecho de los teletrabajadores de acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores.
- **Derechos colectivos de los trabajadores:** Los teletrabajadores poseen iguales a los derechos que aquellos que se desempeñan en las dependencias de la empresa;
- **Información al trabajador:** relativa, entre otros aspectos, a la identidad de las partes, el lugar de trabajo, la calidad o categoría del puesto de trabajo, la descripción de las funciones, su duración, el monto, a lo menos, de la remuneración base, etc.
- **Obligación de costear los gastos por parte de la empresa:** en especial los gastos de comunicación con la empresa. En caso que los equipos con que se presta el servicio sean provistos por el empleador estos deben ser cuidados por el teletrabajador.

La implementación del Acuerdo en cada uno de los estados miembros de la UE no ha sido uniforme porque no se ha dictado una directiva de refuerzo. Se ha optado por que cada Estado miembro opte por los procedimientos y prácticas de gestión y de trabajo, cuya consecuencia es que la cobertura de la regulación del teletrabajo difiera considerablemente de un país a otro (Sierra Benítez s/f). Así, los instrumentos de implementación del AMET en los distintos Estados miembros ha sido mediante (Sierra Benítez s/f):

- Legislación (normalmente mediante reformas del código laboral).
- Acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales (algunos de los cuales se han ampliado para dar cobertura a todos los trabajadores mediante decretos gubernamentales).
- Medidas voluntarias como directrices y códigos de prácticas.

En términos generales, a pesar que el teletrabajo aparece fuertemente como una nueva forma de organización del trabajo y que presenta aspectos positivos, como el bienestar del trabajador y un mayor equilibrio entre el trabajo y las obligaciones familiares, también es posible que deteriore las condiciones de trabajo, al provocar, por ejemplo, el aislamiento del teletrabajador; eliminar sus posibilidades de hacer carrera, imponerle contratos con condiciones menos favorables, u obligarle a

pasar de la situación de asalariado a la de trabajador por cuenta propia o independiente sin protección social y fuera de las legislación laboral (OIT, 2017) .

II. Experiencia Comparada

La recepción del teletrabajo en la legislación laboral ha sido variada en el derecho comparado, siendo regulada por la vía de las negociaciones colectivas o por leyes particulares. Eso sí, su incorporación en las negociaciones colectivas constituye experiencias de teletrabajo como una opción voluntaria que no afecta de forma negativa las condiciones del empleo y donde los teletrabajadores conservan el derecho a regresar a su lugar de trabajo cuando lo deseen. Ejemplos de estas experiencias encontramos en Dinamarca, Irlanda y Austria (Álvarez, Hafner y Weidenslaufer, 2010).

Otro aspecto relevante que se ha destacado en relación al teletrabajo y otras posibilidades de empleo alternativas, es que éstas benefician a ciertos colectivos de la sociedad que se han visto postergados, como son, por ejemplo, las personas con discapacidad. Efectivamente, existen diversas experiencias internacionales donde se ha utilizado el teletrabajo como medio para dar oportunidades a estas personas, ya que permite que la tecnología pueda ser usada en beneficio de ellas, superando problemas de desplazamiento y logrando integración a la vida económica, evitando, con ello, una dependencia de la seguridad social (Álvarez, Hafner y Weidenslaufer, 2010).

1. Países que han implementado el teletrabajo vía legislación

a. Brasil

Hasta la reforma del año 2017, la naturaleza jurídica del teletrabajo, de acuerdo a Luciana Capelari, podía derivarse de los artículos 6 y 83 del Decreto Ley N° 5.452, de 1° de Mayo de 1943 (Texto Consolidado de las Leyes del Trabajo, o CLT).

Luego, con la 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). Sin embargo, antes de la reforma, el teletrabajo ya estaba tenía alguna previsión en el párrafo único del art. 6° de la CLT, que señala que los medios telemáticos e informatizados de mando, control y supervisión se equiparan, para fines de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo ajeno (Piccolo, 2018).

El nuevo artículo 75-A del CLT señala que la prestación de servicios por el empleado en régimen de teletrabajo debe observar lo dispuesto en este Capítulo. A continuación, se dispone sobre las características del contrato de teletrabajo y se le define en el artículo 75-B, al señalar que se considera teletrabajo la prestación de servicios preponderantemente 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. Asimismo, el párrafo único de dicho artículo señala que la asistencia a las dependencias del empleador para la realización de actividades específicas que exijan la presencia del empleado en el establecimiento no descaracteriza el régimen de teletrabajo.

Para Piccoli (2018), la primera característica de esta modalidad contractual es que ella no se presta en la sede del empleador, así como el trabajo no será sólo el realizado siempre fuera del establecimiento, pues el primer inciso dispone que la prestación de los servicios será “preponderantemente fuera”, o sea, eventualmente el empleado podrá prestar el servicio dentro de las dependencias de la empresa para actividades específicas, conforme el párrafo único citado. Por tanto, para que el teletrabajo sea caracterizado como tal, no es necesario que sea 100% realizado fuera de la sede de la empresa, pero sí, preponderantemente fuera de ésta.

Otra característica del teletrabajo es la utilización de tecnología de información y de comunicación que, por su naturaleza, no se constituyan como trabajo externo. En este punto el legislador habría pretendido diferenciar el teletrabajo del trabajo externo, pues existen actividades que, por su naturaleza, son típicamente externas -como los vendedores viajeros, los conductores carreteros, entre otras-, es decir, que no implican la prestación del servicio dentro de la sede de la empresa. Así, el teletrabajo se configura cuando las tareas se realizan a distancia, pero por opción de los contratantes, pudiendo, perfectamente, ser realizadas en las dependencias del empleador (Piccoli, 2018).

- **Carácter voluntario**

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.

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.

Como observa Piccoli (2018), el artículo 75-C dispone que el empleador pueda modificar el régimen de trabajo presencial por el de teletrabajo, siempre que el empleado acepte. Pero, si se sustituye el régimen de teletrabajo por el presencial, el empleador puede hacerlo unilateralmente, sin necesidad de contar con el consentimiento del empleado (garantizando al empleado el plazo mínimo de 15 días para hacer la transición).

- **Instrumentos de trabajo**

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.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

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.

Sin embargo, Piccoli (2018) destaca que los riesgos de la actividad económica continúan siendo del empleador, no pudiendo imputar toda la responsabilidad al trabajador. Pero, al firmar los términos de responsabilidad, el trabajador se compromete a seguir las instrucciones allí contenidas, y si la empresa suministra todos los equipos de seguridad necesarios, no hay motivo para responsabilizarla.

- **Jornada de trabajo y descanso**

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.

Sin embargo, a pesar de la exclusión del control de la jornada, Piccoli (2018) estima que este dispositivo sólo será aplicado en los casos de imposibilidad de obtener el tiempo de trabajo y los intervalos para descanso, ya que actualmente existen sistemas con "login" de red, entre otros.

- b. Francia**

En Francia, el teletrabajo se rige por el Acuerdo Marco Europeo de 2002. El AMET fue asumido por el Acuerdo Interprofesional Nacional francés el año 2005, por medio de la Ley de 22 de marzo de 2012 sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos, la llamada Ley de Warsman (teletravailleur.fr2018).

Posteriormente, con la Ordenanza núm. 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017, sobre previsibilidad y seguridad de las relaciones laborales el gobierno modificó el Código del Trabajo con el propósito de configurar el teletrabajo como una modalidad de trabajo fácil de implementar por las empresas y de solicitar por los trabajadores (teletravailleur.fr, 2018).

En particular, el artículo 21 de la Ordenanza proporciona una serie de aclaraciones sobre el tema del teletrabajo (uso del teletrabajo, reembolso de costes, derechos del teletrabajador, etc.) las que fueron codificadas en los artículos L.1222-9 a L 1222-11 del Código del Trabajo. Con estas disposiciones, el teletrabajador francés tiene un estatus legal que se aplica a los empleadores que se rigen por el derecho privado, los trabajadores y los agentes de personas públicas empleadas en el derecho privado.

El artículo L.1222-9 del Código del Trabajo dispone que el teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización del trabajo en la que el trabajo que podría haberse realizado en las instalaciones, el empleador se realiza fuera de estas instalaciones de forma voluntaria utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

El teletrabajador tiene los mismos derechos que el empleado que realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa.

- **Carácter voluntario**

El teletrabajo se puede establecer como parte de un convenio colectivo o en carta constituida por el empleador después de consultar al Comité Económico y Social existente (artículo L1222-9).

En ausencia de acuerdo colectivo o estatuto, las partes pueden acordar el teletrabajo por cualquier medio, y no requiere alguna forma especial de formalización.

Ante circunstancias excepcionales, en particular la amenaza de una epidemia o en caso de fuerza mayor, la implementación del teletrabajo se puede considerar como un diseño de estación de trabajo necesario para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados (artículo L.1222-11).

- **Equipamiento del trabajador a distancia**

Nada dice la norma francesa respecto al deber del empleador de proporcionar al trabajador a distancia los equipamientos, instalación y mantenimiento, pero el Acuerdo Marco, en su artículo 7, establece:

[S]ujeto al hecho de que el teletrabajo se lleva a cabo en el hogar, la conformidad de las instalaciones eléctricas y los lugares de trabajo debe ser suministrada, instalada y mantenida por el empleador.

Eso sí, el Código del Trabajo dispone como deber del empleador informar al trabajador de cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas informáticas o servicios de comunicación electrónica y sanciones por el incumplimiento de dichas restricciones.

- **Estipulaciones del contrato**

Las partes pueden acordar el acuerdo de la modalidad del teletrabajo por cualquier medio, no es necesario un anexo en el contrato de trabajo.

- **Condiciones de empleo**

Las reglas de desarrollo de carrera o remuneración del teletrabajador son idénticas a las aplicables a otros empleados que trabajan en las instalaciones del empleador.

- **Derechos colectivos**

Los trabajadores que ejercen parte de su actividad en la modalidad de teletrabajo gozan de los mismos derechos colectivos que el resto de los empleados de su empresa.

Además, específicamente el Código del Trabajo dispone que los teletrabajadores tienen derecho a que se les dé prioridad para ocupar o reanudar un puesto sin teletrabajo acorde con sus calificaciones y

habilidades profesionales y de que se les informe la disponibilidad de cualquier puesto de esta naturaleza.

El Código del Trabajo señala que tratándose de un acuerdo colectivo aplicable o, en su defecto, el acta constitutiva del empresario específica sobre el teletrabajo, debe especificar:

- Las condiciones para el teletrabajo, en particular en el caso de un episodio de contaminación mencionado en el artículo L.223-1 del Código de Medio Ambiente, y las condiciones para volver a la ejecución del contrato de trabajo sin teletrabajo.
- Los métodos de aceptación por parte del trabajador de las condiciones para la implementación del teletrabajo.
- Los métodos para controlar el tiempo de trabajo o la regulación de la carga de trabajo.
- La determinación de los períodos de tiempo durante los cuales el empleador generalmente puede contactar al teletrabajador por medio del teletrabajo.
- Los dispositivos de acceso para trabajadores con discapacidad a una organización de teletrabajo, de conformidad con las medidas previstas en el artículo L.5213-6.

● **Protección en materia de higiene y seguridad**

No existe norma en particular en esta materia, pero en la página web oficial del teletrabajo en Francia se señala que el empleador debe cumplir con la obligación general de seguridad y protección de los trabajadores. Además, se pueden fijar mediante un acuerdo, un acuerdo de empresa o el decreto de aplicación en las funciones públicas (Teletravail, 2018).

El accidente ocurrido en el lugar donde se ejerce el teletrabajo durante el ejercicio de la actividad profesional del teletrabajador se presume como un accidente laboral en el sentido del artículo L. 411-1 del Código de la Seguridad Social.

● **Otros derechos**

El empleador debe organizar una entrevista cada año que trate en particular las condiciones de trabajo y de su carga de trabajo (artículo L.1222-10).

Respecto al teletrabajo en el servicio público, éste está organizado por la Ley N° 2012-347 de 12 de marzo de 2012, sobre el acceso al empleo permanente y la mejora de las condiciones de contratación, la lucha contra la discriminación y la adopción de diversas disposiciones relacionadas con el servicio público. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos en el marco de teletrabajo definido en el artículo L.1222-9 del Código del Trabajo.

En general, estas normas establecen que esta modalidad en la administración pública sea una práctica a petición del trabajador y previo acuerdo con el jefe de departamento. Se puede rescindir en cualquier momento, sujeto a un período de aviso. Los funcionarios teletrabajadores gozarán de los mismos derechos establecidos por las leyes y reglamentos aplicables a los funcionarios públicos.

Posteriormente, se dictó decreto de aplicación N° 2016-151 del 11 de febrero de 2016, relativo a las condiciones y modalidades de implementación del teletrabajo en el servicio civil y el poder judicial (Teletravail, 2018).

c. Portugal

El Código del Trabajo portugués regula el teletrabajo en la sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, “Teletrabajo”.

El artículo 165 de este cuerpo legal 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.

Complementariamente, el artículo 166 dispone que para que un empleado pueda ejercer su actividad en un régimen de teletrabajo debe celebrarse un contrato de trabajo.

Resulta interesante en su regulación que 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.

• Carácter voluntario

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).

• Instrumentos de trabajo

A falta de estipulación en el contrato, se presumirá que 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.

• Protección en materia de higiene y seguridad

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.

- **Estipulaciones que debe tener el contrato**

El artículo 166 del Código del Trabajo dispone los requisitos que debe cumplir el contrato de teletrabajo, como por ejemplo: constar por escrito, sólo para efectos de prueba de la estipulación del régimen de teletrabajo, y contener una serie de cláusulas: identificación, firma y domicilio o sede de las partes; descripción de la actividad con mención expresa del régimen de teletrabajo; retribución; indicación del período normal de trabajo; propiedad de las herramientas de trabajo, así como el responsable de su instalación y mantenimiento y del pago de los gastos relacionados con el consumo y el uso de las mismas; y la identificación del sector o departamento de la empresa bajo cuya dependencia se encuentra el trabajador, y con quien debe contactarse en relación a la prestación de sus funciones.

- **Jornada de trabajo y descanso**

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.

- **Condiciones de empleo**

Los artículos 169 y 171 del Código del Trabajo establecen otros derechos para los trabajadores en régimen de teletrabajo: i) respeto de la igualdad de trato respecto de la capacitación, promoción de carrera y otras condiciones laborales, ii) seguridad y salud laboral, e iii) indemnización de los daños derivados de accidentes o enfermedades profesionales.

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.

- **Derechos colectivos de los trabajadores**

Los teletrabajadores poseen iguales derechos respecto de quienes se desempeñan en las dependencias de la empresa. Por ejemplo, deben estar incluidos en el número total de trabajadores para todos los efectos relativos a los organismos de representación colectiva y utilizar las tecnologías de información y comunicación destinadas a la prestación de sus labores para participar en las reuniones realizadas en la empresa.

d. Colombia

El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley N° 1221 del 2008 y el decreto N° 884 del 2012 que la reglamenta.

Conforme con estas normas, se entiende por “teletrabajo” la

[f]orma 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) .

La norma distingue 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.

Según la propia ley, su objetivo es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Para su cumplimiento, se ordenó al Ministerio de la Protección Social, con la colaboración de otras reparticiones públicas, el establecimiento de una política pública de fomento, con los lineamientos para su construcción señalados en la ley.

Asimismo, se estableció la obligación especial del Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de la ley¹, de formular una política pública de incorporación al teletrabajo para la población vulnerable entre la que se considera a las personas en situación de discapacidad, desplazamiento forzado, mujeres cabeza de hogar, entre otros.

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).

- **Carácter voluntario**

¹ La Ley N°1.221 fue publicada en 16 de julio de 2008.

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).

- **Instrumentos de trabajo**

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.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

Se dispone que el empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, asimismo tiene la obligación de contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando (art. 10).

- **Estipulaciones que debe tener el contrato**

No se contemplan referencias especiales a las estipulaciones que deben contener este tipo de contrato, salvo que el empleador debe contar con un registro de teletrabajadores que debe ser informada a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal.

- **Jornada de trabajo y descanso**

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. No obstante, el Ministerio de Protección Social debe contar con una fiscalización especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo (art. 6.1).

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 (art. 6.11).

No obstante, 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.

- **Condiciones del empleo**

Se establece la igualdad de trato del teletrabajador con el trabajador regular respecto a temas salariales; derecho a negociación colectiva y libertad sindical; protección a la discriminación en el empleo; seguridad social; formación, y protección la maternidad, entre otras materias.

Asimismo, se establecen ciertas garantías a esta categorías de trabajadores como son el salario del teletrabajador no puede ser menor que el otorgado a un trabajador que preste los mismos servicios en la empresa, y en el caso que la empresa sólo tenga teletrabajadores, el salario mínimo debe ser el que se paga por laboras similares en la localidad, y la asignación de tareas debe hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural (art. 10).

Por su parte, artículo 4° del Decreto 884 de 2012, establece que la obligación del empleador de promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

- **Derechos colectivos**

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.

2. Países que han implementado el teletrabajo a través de convenios colectivos

a. Argentina

Este país no cuenta con una regulación específica del teletrabajo. Pero si cuenta en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 con una norma que se refiere al contrato de trabajo a domicilio, señalando:

[L]os estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

Este país aprobó por medio de la Ley N° 25.800 el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre trabajo a domicilio. Este Convenio define el trabajo a domicilio y promueve especialmente, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, en materias de: seguridad y salud en el trabajo; protección en regímenes de seguridad social, la remuneración; y el derecho a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.

Ante la falta de una regulación específica, las partes, por medio de negociación colectiva en todos sus niveles, han suscrito convenios colectivos donde se implementa el teletrabajo con los estándares del Convenio N° 177 de la OIT (Becerra, Olivera 2011:4).

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

En materia de riesgos del trabajo, el teletrabajo ha sido materia de regulación a través de la Resolución Superintendencia de Riesgos de Trabajo SRT 1552/2012, la cual que en su artículo 1° lo caracteriza como:

[la] realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizando 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.

A su vez, la Resolución N° 147/2012 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTySS) creó la Coordinación de Teletrabajo, y le atribuyó, como una de las acciones a su cargo, la de “Proponer a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo de modo de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Prácticas en materia de Teletrabajo” (Anexo, punto 17).

Por último, a nivel administrativo, la Resolución N° 595/2013 del MTy SS implementó el Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), que promueve el teletrabajo en el sector privado; qué aspectos deben tenerse en cuenta para preservar el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores de esta modalidad.

b. España

El Estatuto de Trabajadores (ET), en su artículo 13.1, regula el trabajo a distancia. Este artículo fue modificado el año 2012 y se esperaba que, al ser modificado de diera una regulación específica al teletrabajo. Sin embargo, la doctrina laboral igualmente valora la modificación en atención a que recoge implícitamente esta modalidad (Sierra, Mena, Cardona y otros, 2017:22).

El artículo 13 del ET entrega una regulación de mínimos, limitada a establecer el principio de igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales. Respetando la regulación negociada a nivel europeo y dejando espacio a la autonomía de la voluntad en esta modalidad de trabajo (Lousada, 2015: 42).

El concepto de trabajo distancia del artículo 13 ET señala lo siguiente:

[T]endrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Se exige además que el acuerdo sea por escrito, en el contrato de trabajo o en acto posterior (art.13.2).

Siendo la definición del trabajo a distancia amplia, conteste está la doctrina que esta modalidad abarca el teletrabajo, aplicándosele la normativa precedentemente analizada.

- **Condiciones del empleo**

Estos trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios en la empresa, salvo aquellos que son inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. Específicamente, la norma dispone que tienen derecho a recibir un salario o remuneración como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate (art. 13.3).

- **Instrumentos de trabajo**

Asimismo, se establece la obligación del empleador a establecer los medios necesarios para asegurar:

- i) el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional, y
- ii) de posibilitar la movilidad y promoción, debiendo informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo (art.13.4).

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

En materia de salud y seguridad, los trabajadores a distancia se les aplica la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, por expresa disposición legal del artículo 13.5 del ET.

- **Derechos colectivos**

Finalmente, el mismo artículo 13.5 expresamente señala que los trabajadores a distancia tienen derecho a ejercer los derechos colectivos establecidos para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, y que para dichos efectos los trabajadores a distancia deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Consecuencia de ello, otro instrumento legal utilizado para su aplicación, no tan extendido, han sido los convenios colectivos: a nivel estatal son el de la industria química y la perfumería y afines, que han regulado el teletrabajo, y otros pocos a nivel de empresa (Sierra, Cardona y Cabeza, 2017:198).

Por otra parte, a nivel de las Comunidades Autónomas se ha desarrollado normativa administrativa específica para el teletrabajo como una medida de flexibilidad y conciliación de la vida laboral y privada del empleado público (Sierra, Cardona y Cabeza, 2017:22). Esto es posible debido a que el artículo 37 de la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público, otorga a las comunidades autónomas las competencias para negociar las materias relacionadas con el calendario laboral, horarios, jornadas,

vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográficas, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos.

Asimismo, la Ley 7/2007 Estatuto de Funcionario Público, en su disposición final sexta, establece que el Ministerio de Administraciones Públicas, en colaboración con los Ministerios de Economía y Hacienda, de Industria, Turismo y Comercio y de Trabajo y Asuntos Sociales, regularán antes del 1 de marzo de 2008 las condiciones del teletrabajo en la Administración General del Estado, lo que sigue sin aprobarse por el Consejo de Ministros (Berdejo,s/f).

c. Bélgica

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 fue reglamentado en Bélgica por el Convenio Colectivo N° 85 de 2005, del Consejo Nacional del Trabajo, y que la ley *Arrêté Royal du 13 juin 2006*, declaró obligatoria la aplicación del Convenio Colectivo N° 85. del 2006.

Las principales cláusulas del Convenio Colectivo son las siguientes:

- **Definición de teletrabajo**

Se reconoce como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de información, en el marco de un contrato de trabajo, en la cual se efectúa la labor, que habría podido también realizarse en los locales del empleador.

- **Carácter voluntario**

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. El trabajador mantiene siempre el derecho de volver a su modalidad de trabajo anterior.

- **Estipulaciones 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.

- **Condiciones de empleo**

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.

- **Instrumentos de trabajo**

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 el evento 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.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

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.

d. Estados Unidos de Norteamérica

Estados Unidos no es la excepción en relación al desarrollo sostenido que ha tenido esta modalidad de trabajo. Aunque inicialmente comenzó a utilizarse en la empresa privada, el mayor desarrollo actual de la misma ha sido en las agencias y departamentos federales (OPM.gov, s/f).

La definición oficial de "teletrabajo" se puede encontrar en la Ley de Mejora del Teletrabajo de 2010 y se refiere a un 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 (sección 6501(1)).

- **Teletrabajo en el Gobierno Federal**

Se han dictado por más de una década una serie de leyes en materia de teletrabajo para los empleados federales, bajo diversas denominaciones (*telework, work at home, flexible work, telecommuting* etc.).

En el año 2010, bajo el gobierno de Barack Obama, se dicta la Ley de Mejora Teletrabajo (*Telework Enhancement Act*), la cual:

- Firmado por el presidente Barack Obama el 9 de diciembre de 2010
- Requiere que cada agencia ejecutiva establezca una política según la cual los empleados federales elegibles están autorizados a teletrabajar.
- Se aplica a todas las agencias federales del Poder Ejecutivo.
- Proporciona una definición legal para el teletrabajo.
- Requiere un acuerdo escrito de teletrabajo entre el empleado y el gerente (*manager*) como condición para participar en el teletrabajo.
- Requiere que cada agencia ejecutiva incorpore el teletrabajo en sus planes de Continuidad de Operaciones (*Continuity of Operations, COOP*).
- Exige a las agencias designar a un Oficial Gerente de Teletrabajo (*Telework Managing Officer, TMO*).
- Requiere que los empleados y gerentes completen la capacitación interactiva de teletrabajo, a menos que el director de la agencia haya hecho una excepción para los empleados que ya hayan estado teletrabajando antes de la promulgación de la citada ley.
- Describe las responsabilidades y las expectativas en relación a las directrices e información de la política del teletrabajo.

- Requiere que cada agencia ejecutiva trabaje con la Oficina de Administración de Personal (OPM) para cumplir con los requisitos obligatorios de recopilación de datos y presentación de informes.
- Provee que diversas agencias deban proporcionar orientación y apoyo, incluidas la OPM, la Administración de Servicios Generales (GSA), la Oficina de Administración y Presupuesto (OMB), el Departamento de Seguridad Nacional (DHS), Agencia Federal de Administración de Emergencias (FEMA), la Administración Nacional de Archivos y Registros (NARA) y el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST).
- Requiere a la OPM mantener un sitio web central de teletrabajo. Esta página web (www.telework.gov) contiene información para las agencias, los empleadores y los trabajadores federales, sobre la manera efectiva de implementar el teletrabajo en el Gobierno Federal (Telework.gov, s/f).
- Proporciona un marco para que las agencias federales aprovechen mejor la tecnología y maximicen el uso del teletrabajo.
- Apoya los esfuerzos de las agencias para alcanzar objetivos importantes, como el reclutamiento y la retención de una fuerza de trabajo federal productiva.
- Mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados federales.

• Teletrabajo en el sector privado

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).

Sin embargo, 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 (*Americans with Disabilities Act, ADA*). Esta norma requiere que los empleadores con 15 o más empleados proporcionen adaptaciones razonables para los postulantes y empleados con discapacidad. Adaptación razonable es cualquier cambio en el entorno de trabajo o en la forma en que se realizan habitualmente las cosas, que permite a una persona con discapacidad solicitar un trabajo, realizar un trabajo u obtener igual acceso a los beneficios y privilegios de un trabajo (Equal Employment Opportunity Commission, 2017).

La ADA no exige que el empleador deba ofrecer un programa de teletrabajo a todos los empleados, pero, si éste ofrece teletrabajo, debe permitir que los empleados con discapacidad tengan la misma oportunidad de participar en dicho programa (Equal Employment Opportunity Commission, 2017).

En relación al salario, si el teletrabajo se ofrece como una acomodación razonable para un empleado con discapacidad, o si ello es requerido por un sindicato o contrato laboral, entonces el empleador debe pagar la misma tarifa por hora o el mismo salario (que los demás en las mismas condiciones) (U.S. Department of Labor, s/f).

En caso de no haber un convenio colectivo u otros convenios laborales, la Ley de Normas Laborales Justas (*Fair Labor Standards Act, FLSA*), 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 (U.S. Department of Labor, s/f).

Aún en tramitación se encuentra el proyecto de ley introducido en la Cámara de Representantes, *H.R. 3047: Balancing Act of 2009*, el que contiene un subtítulo B denominado *United States Business Telework Act*. En la sección 412 se establece la creación de un programa piloto de teletrabajo, dirigido por el Secretario del Trabajo, a ser realizado en no más de cinco estados. El objetivo de dicho programa sería incentivar a los empleadores a ofrecer opciones de teletrabajo a sus empleados.

d. Italia

En Italia no existe regulación específica del teletrabajo. 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.

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.

Cabe hacer presente, que antes de la dictación de la ley, la Administración Pública había impulsado diversos programas y planes que incluían el teletrabajo, como parte de las políticas de optimización y mayor eficiencia de los servicios públicos. El Decreto de la Presidencia de la República N° 70 de 1999, sobre la teletrabajo en la Administración Pública, entre otras materias aborda: la definición de teletrabajo, la forma de implementación anual (asignación debe ser mediante negociación colectiva), las características del lugar del trabajo y los derechos y obligaciones del teletrabajador. Posteriormente se dictó el Reglamento N° 70, sobre el teletrabajo en la Administración Pública (Ballistreri, 2016: 170).

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 e reversible y la disponibilidad mínima de un periodo de tiempo del trabajador hacia la empresa, derecho a sindicalización etc.

Referencias

Álvarez, Paola; Weidenslaufer, Christine; Hafner Annete (2015). Teletrabajo: Regulación y Experiencia Extranjera. Biblioteca del Congreso Nacional.

Ballistreri, Maurizio (s/f). *Smart working e telelavoro in Italia*. Disponible en: <http://dehesa.unex.es/handle/10662/6406> (octubre, 2018).

Becerra, María del Carmen (2011). La regulación del teletrabajo y los desafíos de su control público sindical. Disponible en: <http://bcn.cl/274gm> (octubre, 2018).

Berdejo, Ana (s/f). El teletrabajo como nuevo método en el empleo público. Memoria para obtener el grado de Gestión y Administración Pública, Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en: <http://bcn.cl/274mi> (octubre, 2018).

Capelari, L. (2008). A condição do empregado nas novas modalidades de trabalho a distância: o teletrabalho. Disponible en: <http://bcn.cl/274jt> (octubre, 2018).

Equal Employment Opportunity Commission (2017). Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation. Disponible en: <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html> (octubre, 2018).

Iodice, Domenico y Colombani, Riccardo (2017). Il lavoro agile nella legge n. 81/2017 Flessibilità o destrutturazione del rapporto?. Disponible en: <http://bcn.cl/274mq> (octubre, 2018).

Lousada, José Fernando (2015). Una mirada teleférico al teletrabajo, el trabajo a domicilio y a distancia en el derecho español. En Trabaja a Distancia y Teletrabajo. Editora Lourdes Mella. Ediciones Thomson Reuters Proview.

Mella Méndez, Sierra Esperanza, y otros (2017). El Teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés. Ediciones Wolters Kluwer.

Organización Internacional del Trabajo (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financiero. Disponible en: <http://bcn.cl/274gn> (octubre, 2018).

Organización Internacional del Trabajo (2018). Tesoro de la OIT. Disponible en: <http://ilo.multites.net/defaultes.asp> (octubre, 2018).

Organización Internacional del Trabajo (1996). Convenio N° 177, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996. Disponible en: <http://bcn.cl/274l2> (octubre, 2018).

Organización Internacional del Trabajo. [Working anytime, anywhere: The effects on the world of work](https://bcn.cl/274i5). Disponible en <https://bcn.cl/274i5> (octubre, 2018)

OPM.gov (s/f). What is telework? Disponible en: <http://bcn.cl/274jw> (octubre, 2018).

Piccolo, N (2018). Teletrabalho: Reforma Trabalhista. Disponible en: <http://bcn.cl/274jx> (octubre, 2018).

Sierra Benítez (s/f). El Estado actual del teletrabajo en la Unión Europea. Disponible en: <http://bcn.cl/274j6> (octubre, 2018).

Telework.Gov. Disponible en: <http://www.telework.gov> (octubre, 2018).

Télétravail Mode d'emploi (2018). Les ordonnances pour le renforcement du dialogue social ont simplifié le recours au télétravail pour les entreprises et leurs salariés). Disponible en: <http://bcn.cl/274ma> (octubre, 2018).

Teletravailler (2018). Tele Travailler. Disponible en <http://www.teletravailler.fr/>

Telelavoro dipendenti pubblici 2018: Smart working cos'è e come funziona. Disponible en: <http://bcn.cl/274mr> (octubre, 2018).

Reporte del Presidente de la República relativo a ordenanza n° 2017-1387. Disponible en: <http://bcn.cl/274m7> (octubre, 2018).

U.S. Department of Labor (s/f). Pandemic Flu and the Fair Labor Standards Act: Questions and Answers. Disponible en: https://www.dol.gov/whd/healthcare/flu_FLSA.htm(octubre, 2018).

Unión Europea. Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco). Disponible en <http://bcn.cl/274ky> (octubre, 2018).

Unión Europea (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Disponible en <http://bcn.cl/274ln> (octubre, 2018).

Textos Normativos

Argentina

- Ley de contrato de trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/1x0ai> (octubre, 2018).
- Resolución de Superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT) 1552/2012. Disponible en: <http://bcn.cl/275fw> (octubre, 2018).
- Resolución Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTySS 147/2012. Disponible en: <http://bcn.cl/275fv> (octubre, 2018).
- Resolución N° 595/2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTySS. Disponible en: <http://bcn.cl/275fz> (octubre, 2018).

Bélgica

- Convenio Colectivo N° 85 de 2005^[1]. Disponible en: <http://bcn.cl/275d4> (octubre, 2018).
- *Arrêté Royal du 13 juin 2006*. Disponible en: <http://bcn.cl/275d7> (octubre, 2018).

Brasil

- Decreto Ley N° 5.452, de 1° de Mayo de 1943 (Texto Consolidado de las Leyes del Trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/275c7> (octubre, 2018).
- Ley N° 13.467, de 2017. Disponible en <http://bcn.cl/275c8> (octubre, 2018).

Colombia

Ley 1221 del 2008 . Disponible en: <http://bcn.cl/275c0> (octubre, 2018).

- Decreto N°884 del 2012. Disponible en: <http://bcn.cl/274mg> (octubre, 2018).

España

- Estatuto de Teletrabajores. Disponible en: <http://bcn.cl/275c2> (octubre, 2018).
- Ley N° 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Disponible en: <http://bcn.cl/275c3> (octubre, 2018).
- Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleo Público. Disponible en: <http://bcn.cl/275c5> (octubre, 2018).

Estados Unidos de Norteamérica

- Telework Enhancement Act, de 2010. Disponible en: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>(octubre, 2018).
- H.R. 3047: *Balancing Act of 2009*. Disponible en: <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/3047>(octubre, 2018).

Francia

- Código del Trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/24pbq> (octubre, 2018).
- Ordenanza n° 2017-1387. Disponible en <http://bcn.cl/274m6> (octubre, 2018).
- Ley N° 2012-347 de 12 de marzo de 2012, sobre el acceso al empleo permanente y la mejora de las condiciones de contratación, la lucha contra la discriminación y la adopción de diversas disposiciones relacionadas con el servicio público. Disponible en: <http://bcn.cl/275bu> (octubre, 2018).
- Ley de 22 de marzo de 2012 sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos. Disponible en: <http://bcn.cl/275by> (octubre, 2018).
- Decreto de aplicación n° 2016-151 del 11 de febrero de 2016 relativo a las condiciones y modalidades de implementación del teletrabajo en el servicio civil y el poder judicial. Disponible en: <http://bcn.cl/275bv> (octubre, 2018).

Italia

- Ley N° 81 del 22 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>(octubre, 2018).
- Decreto de la Presidencia de la República N° 70 de 1999.

Portugal

Código del Trabajo. Disponible en <http://bcn.cl/274mc> (octubre, 2018).

- Decreto 884 del 2012 . Disponible en <http://bcn.cl/274mg> (octubre, 2018).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)