



Teletrabajo en el sector público

Legislación de Costa Rica, España, Francia y Perú

Autoras

Paola Alvarez
Irina Aguayo

Comisión

Elaborado para la Comisión
de Trabajo y Previsión
Social del Senado.

Nº SUP: 139124

Resumen

De la revisión de la legislación de Costa Rica, España, Francia y Perú respecto del teletrabajo en el empleo público, se puede concluir lo siguiente:

- Todos los países analizados cuentan con legislación que regula el teletrabajo en el sector público. Previo a la dictación de las leyes específicas, la modalidad había sido recogida a través de otros mecanismos, tales como políticas públicas o acuerdos colectivos (Costa Rica, España y Francia).
- La pandemia por Covid-19, provocó un incremento significativo del teletrabajo, que en muchos casos ha requerido una revisión de la normativa laboral existente.
- Las principales características de estas regulaciones legales son: su carácter voluntario, la igualdad en las condiciones del empleo, la protección en materia de higiene y seguridad, los derechos colectivos de los teletrabajadores, y la facultad de los órganos públicos para la determinación de las funciones y tareas teletrabajables.
- Las leyes de **Costa Rica** y **Perú**, tienen su origen en mociones parlamentarias. En cambio, las leyes de **España** y **Francia** tienen origen en una iniciativa de gobierno.
- Por último, la forma en que se han implementado estas leyes ha sido diversa. **Francia** lo ha hecho por medio de un Convenio marco, Acuerdo relativo a la implementación del teletrabajo en la función pública; **Costa Rica** y **Perú**, lo han hecho por la vía de reglamentos, mientras que **España** aún tiene pendiente la dictación del respectivo reglamento, por lo que su implementación hasta la fecha ha sido por medio de autorregulación en las distintas instancias territoriales de la administración de cada Comunidad Autónoma.

Introducción

A solicitud de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, se revisa la legislación de cuatro países que han regulado el teletrabajo en el sector público: Costa Rica, Perú, España y Francia, especialmente con el objeto de dilucidar si estas leyes han tenido como origen una iniciativa

parlamentaria, si se trata más bien de una iniciativa de gobierno, o bien de una negociación colectiva del sector.

Para dichos efectos, el informe se estructura en dos capítulos. El primer capítulo, de manera introductoria presenta antecedentes generales sobre lo que se entiende por teletrabajo, mientras que el segundo capítulo, aborda de manera general la regulación legal o administrativa de teletrabajo en el sector público, presentando sus principales características. Finalmente, se compara también por medio de la elaboración de una tabla las cuatro legislaciones investigadas, distinguiendo la fuente normativa del teletrabajo, el origen de la iniciativa legislativa y la implementación de la misma.

En la elaboración del presente informe se han utilizado como fuentes de información, los informes elaborados por la Biblioteca del Congreso Nacional: “Teletrabajo en la experiencia Extranjera” (2018), y “Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género (2020)”, así como normas legales, doctrina y páginas web oficiales de cada país revisado. Las traducciones son propias.

I. Antecedentes generales del Teletrabajo¹

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.

Por lo tanto, el teletrabajo no es un sistema nuevo de trabajo, este ha sido hasta ahora 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 realizadas íntegra o parcialmente, desde su hogar o desde otros lugares, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones. Sin embargo, la pandemia por Covid-19 provocó un incremento significativo del teletrabajo que no se había visto hasta entonces, y por lo tanto una modalidad de trabajo que muchas legislaciones en el mundo comenzaron a introducir o a modificar. En América Latina, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 202. c), cerca de una tercera parte de la población asalariada –entre el 20 y el 30 por ciento– que trabajó durante el confinamiento en la región, lo hizo desde su domicilio, cuando en 2019 esa cifra era inferior al 3 por ciento. Según la OIT, alrededor de 23 millones de personas transitaban por el teletrabajo durante el segundo trimestre del año 2020 en la región (OIT, 202. c).

Esta figura no tiene una definición única, lo que queda reflejado 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.a). En los años 90, a partir de 50 definiciones disponibles, Di Martino y Wirth, citados por Lousada (2015) señalaron tres elementos esenciales que debían estar presente en esta modalidad de trabajo, a saber: organización, localización y tecnología.

¹ En base informe de la BCN (2020), “Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020.b) no cuenta con un Convenio específico referido al teletrabajo, pero en su Tesouro 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 a.), 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:

- a. 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
- b. 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.

A nivel europeo, la Unión Europea (UE) cuenta con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) del año 2002. Este es un instrumento jurídico que constituye un marco general para los Estados miembros, sobre las 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, el detalle de algunos de ellos:

- a. Carácter voluntario
- b. Condiciones del empleo.
- c. Protección en materia de higiene y seguridad.
- d. Organización del trabajo.

La implementación del Acuerdo en cada uno de los estados miembros de la UE no ha sido uniforme ya que el Acuerdo no es vinculante como una Directiva. Los instrumentos de implementación del AMET en los distintos Estados miembros se han establecido mediante los siguientes mecanismos (Sierra, Yolanda; Escobar Sánchez, 2016):

- a. Legislación (normalmente mediante reformas del código laboral).
- b. Acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales (algunos de los cuales se han ampliado para dar cobertura a todos los trabajadores mediante decretos gubernamentales).
- c. 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 algunas de las condiciones del trabajo, al poder provocar, por ejemplo: el aislamiento del teletrabajador; la eliminación de sus posibilidades de hacer carrera; la imposición de contratos con condiciones menos favorables; o la obligación de 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, 2016.a).

II. Experiencia extranjera

En la experiencia extranjera existen varios países con legislaciones que responden a modelos normativos específicamente diseñados para regular el teletrabajo y otros donde esta modalidad ha sido recogida a través de otros mecanismos, como convenios colectivos y/o políticas públicas. En ellos se identifican los siguientes elementos comunes (BCN, 2018):

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

En algunas legislaciones se identifica una normativa específica para el teletrabajo en el empleo público, a modo ilustrativo esta modalidad se encuentra en la legislación laboral de Francia, España, Costa Rica y Perú.

A continuación, se abordan las principales características de la regulación del teletrabajo en la función pública en estos países y por medio de un Tabla se compara su fuente normativa, el origen de la iniciativa legislativa y la implementación de la misma.

Tabla N° 1 Origen normativo de las leyes de Teletrabajo

País	Fuente Normativa	Origen	Implementación
Costa Rica	Ley 9738	Moción parlamentaria ²	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de la Ley de teletrabajo. Directriz Presidencial.
España	Real Decreto-Ley 29/2020	Poder Ejecutivo (Gobierno) ^{3 4}	<ul style="list-style-type: none"> A la fecha sin reglamento Autorregulación en las distintas instancias territoriales de la administración.
Francia	Código General de la Función Pública	Poder Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> Decreto N° 2016-151 Convenio marco, Acuerdo relativo a la implementación del teletrabajo en la función pública.
Perú	Ley 31.572	Moción Parlamentaria ⁵	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de la Ley del Teletrabajo.

Fuente: Elaboración propia.

1. Costa Rica

Este país fue pionero en contar con una regulación para el teletrabajo antes de la pandemia por Covid-19. Durante el año 2018, comenzaron las conversaciones entre la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial con el objeto de gestionar una regulación sobre el teletrabajo, modalidad que se había impuesto en empresas internacionales radicadas en este país (OIT, 2022. d).

Luego en el año 2019, se dicta la Ley para regular el Teletrabajo (Ley 9738) con el objeto de promover, regular e implementar el teletrabajo tanto en el sector público como en el privado.

La ley consagra, entre otras materias: i) el carácter voluntario de esta modalidad de trabajo (pudiendo ser acordada al principio de la relación laboral o con posterioridad), ii) la igualdad de condiciones laborales entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores, iii) facultad de los empleadores de determinar los puestos que son teletrabajables y los iv) derechos y deberes de los empleadores y trabajadores.

En cuanto a su implementación, el mismo año de la ley (2019) se dicta el Decreto Ejecutivo 12083-MP-MTSS MIDEPLAN-MICITT-, que contiene el reglamento de la ley con el objetivo de establecer las

² Asamblea Legislativa (2023). Consulta de Expedientes Legislativos N° 211141. Disponible en: <http://bcn.cl/2lx8x> (agosto, 2023).

³ Congreso de Diputados. Legislatura XIV. Real Decreto-Ley 29-2020. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej47> (agosto, 2023).

⁴ El real decreto-ley son normas con rango de ley emanadas del Gobierno (legislación delegada y decreto-ley) que por su carácter provisional, tiene un trámite de Convalidación parlamentaria en el Congreso de Diputados. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej4h> (agosto.2023).

⁵ Congreso del Perú. Disponible en <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/1292> (agosto, 2023)

condiciones mínimas que deben cumplir las relaciones laborales que se acojan a esta modalidad. En particular, este reglamento en su capítulo III se refiere al **teletrabajo en el sector público** disponiendo la creación de un Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo dirigido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la facultad de convocar a las instituciones, dependencias y organizaciones que estime necesarias para desarrollar los objetivos y actividades que permitan aplicar el Teletrabajo en las instituciones públicas. Asimismo, se detallan las competencias y obligaciones de este equipo.

En julio de 2022, el poder Ejecutivo dictó una Directriz presidencial cuyo contenido es instruir a la Administración Pública Central e instar a la Administración Pública Descentralizada, la implementación del Teletrabajo como una política institucional para todas los funcionarios que, de manera voluntaria, decidan acogerse a esta modalidad, en aquellos puestos que así lo permitan y sin afectar la continuidad de los servicios públicos, ni la atención de las personas usuarias de los servicios que presta la institución a la cual pertenece.

2. España

En este país se desarrolló el teletrabajo del sector público, a nivel de las Comunidades Autónomas, a través de una normativa administrativa y como una medida de flexibilidad y conciliación de la vida laboral y privada del empleado público (Sierra, Cardona y Cabeza, 2017:22). A modo de ejemplo, se encuentran los programas de las Comunidades Autónomas, de las Islas Baleares (Decreto 36/2013) Castilla-La Mancha (Decreto 57/2013), Castilla y León (Decreto 9/2011), Aragón (Orden HAP/320/2021), y en el País Vasco (Decreto 92/2012) (Vida, 2023:4).

Sin embargo, ya desde el 2006, se implementaron varios pilotos de teletrabajo en departamentos ministeriales, en base a la Orden APU/1981/2006, dictándose, en el mismo año, el Manual para la implementación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado.

Posteriormente, en el 2015 con el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos se prevé el “desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo”.

Pero no fue sino a partir de crisis epidemiológica por Covid-19 que se aceleró rápidamente esta modalidad de trabajo en todas las Administraciones Públicas. En primera instancia, se dictó el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, de aplicación tanto en el ámbito del empleo público, como privado, el cual incluyó la implementación del teletrabajo.

Luego, al terminar la crisis sanitaria, se dictó un nuevo marco normativo, el **Real Decreto-Ley 29/2020** que en su artículo 1º regula el teletrabajo en la función pública en forma estable y desvinculado con la excepcionalidad.

Este nuevo marco normativo incluyó un nuevo art. 47 bis) al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que tuvo su origen en el diálogo con las diferentes Administraciones (Conferencia

Sectorial de Administración Pública, 11 de junio de 2020), y con los agentes sociales (ratificado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, —sin perjuicio, y contando, con posteriores acuerdos sobre teletrabajo a los que se lleguen en las diferentes Administraciones) (Considerandos del Real Decreto-Ley). El art 47 bis, define el teletrabajo como:

“Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”.

Respecto a sus principales contenidos, destaca el carácter voluntario y reversible de la prestación de servicios (salvo excepciones) el que debe ser autorizado por el órgano competente en cada Administración Pública y es compatible con la modalidad presencial. Asimismo, se asegura a las personas que teletrabajan los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales. Se establece también la obligación de la Administración de proporcionar y mantener a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

Para Raquel Vida (2023:07), la regulación dada al teletrabajo en el sector público, en contraste con la aprobada en el sector privado, tiene un contenido más reducido. Señala que se optó por una opción de normativa de mínimos, flexible y articulada, apostando por la autorregulación en las distintas instancias territoriales de la administración.

A la fecha, no ha sido publicada la norma reglamentaria (Real Decreto) del Teletrabajo en la función pública. No obstante, el documento por publicar va permitir que esta modalidad, en cómputo semanal, consista en dos días en modalidad presencial y tres en modalidad de teletrabajo, salvo excepciones donde podrá llegar al 90 por ciento de la jornada (Vida, 2023).

3. Francia

El teletrabajo en el servicio público, está reconocido en el Código General de la Función Pública (artículo L430-1). En dicha norma se establecen los derechos y deberes de los servidores públicos en el marco del teletrabajo, definido en el artículo L.1222-9 del Código del Trabajo.

Esta modalidad normativa ha tenido una evolución normativa. En el año 2016, se dicta el Decreto N° 2016-151, en consulta con los empleadores y los representantes del personal del sector público, entregando las condiciones y procedimientos para implementar el teletrabajo en el servicio público y el Poder Judicial francés. Posteriormente en el año 2020 (después de la crisis sanitaria del Covid-19) se elaboró la Guía de apoyo para la implementación de teletrabajo en la función pública, que explica los textos y obligaciones legales y reglamentarias, junto con entregar fichas prácticas, recomendaciones y buenas prácticas, para el éxito de su implementación. Finalmente, el año 2021 se firma un Convenio marco, Acuerdo relativo a la implementación del teletrabajo en la función pública, documento que

contiene los procedimientos de la puesta en ejecución del teletrabajo en los distintos servicios administrativos.

Este Acuerdo del 2021, contiene 16 puntos desarrollados en forma pormenorizada, detallándose a continuación, solo las principales temáticas relacionadas. Se destaca en el preámbulo de dicho acuerdo, que este es producto de una negociación en la función pública que reconoce al teletrabajo como una de las modalidades de organización de trabajo en beneficio de los funcionarios y del servicio público.

En materia de definición del teletrabajo en la función pública, se remiten a la entregada por diversos textos legales⁶, que reconoce y lo define como toda forma de organización del trabajo voluntaria que permite trabajar fuera de las instalaciones habituales de trabajo mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Distingue una serie de criterios acumulativos que lo distinguen de otras formas de trabajo a distancia, a saber: solicitud del empleado y una autorización por escrito del empleador; su desarrollo en uno (o varios) lugares; permitirse la alternancia entre el trabajo presencial y teletrabajo y; utilizar tecnologías de la información y la comunicación.

Se reconocen también cinco grandes principios en el teletrabajador:

- Voluntario: Debe ser objeto de una solicitud del empleador y de una autorización del empleador. Ambas por escrito.
- Alternancia entre trabajo presencial y teletrabajo: La cuota máxima de teletrabajo es de tres días semanales (jornada completa), salvo situaciones específicas.
- Lugar del teletrabajo: Puede ser el domicilio del trabajador u otro lugar privado o en cualquier lugar de uso profesional, todos ellos deben respetar las condiciones de seguridad y confidencialidad inherentes a las actividades del teletrabajador.
- Uso de herramientas digitales⁷: Deben ser facilitadas por el empleador para que pueda realizar su trabajo y comunicarse con su superior jerárquico, así como con su grupo de trabajo y usuarios.
- Reversibilidad del teletrabajo por parte del empleador o del funcionario.
 - ✓ Si la administración desea poner fin a una autorización requiere que ésta sea por escrito, precedida de una entrevista y justificada.
 - ✓ Los empleados no tienen que justificar su renuncia al teletrabajo.
 - ✓ El término de la autorización debe tener un plazo de preaviso.
 - ✓ La reversibilidad no impide una nueva solicitud de teletrabajo.
 - ✓ Las necesidades de servicio justifican el trabajo presencial un día de teletrabajo.

El texto reconoce también la necesidad de considerar el teletrabajo como método de organización del trabajo, entre otros existentes, para el cumplimiento de las misiones de servicio público, y que conlleva la realización de un análisis de los impactos, en los empleados en el colectivo de trabajo y del servicio público. Para dichos efectos se debe considerar una serie de puntos, entre otros, la elegibilidad para el teletrabajo está determinada por las actividades ejercidas y no por los puestos ocupados, precedida por el dialogo social, etc.

⁶ Ley N° 2012-347 de 2012 y el decreto N° 2016-151 del 11 de febrero de 2016.

⁷ Equipos ofimáticos, acceso a servidores profesionales, mensajería y programas computacionales.

Asimismo, el acuerdo desarrolla tres elementos o condiciones que hacen atractivo el teletrabajo como modalidad en el sector público:

- Incentivo para trabajar en el sector público.
- Impacto medioambiental: reduce desplazamientos y no genera otros consumos energéticos (consumo energético de las herramientas digitales, aumento de la calefacción de los lugares de teletrabajo, etc.).
- Impacto territorial: puede favorecer la mejor participación entre los territorios.

Asimismo, el texto desarrolla también el derecho a la desconexión y la importancia de medir la carga de trabajo. Se indica al respecto:

- La efectividad de este derecho es un elemento esencial para garantizar buenas condiciones de trabajo a los empleados como también para el buen funcionamiento de los servicios.
- Obligación de una vigilancia particular de los empleadores sobre el riesgo de superar las horas de trabajo y de la vulneración a la vida personal⁸.
- Este derecho debe acordarse a todos los niveles pertinentes para garantizar su eficacia.
- Las modalidades del derecho a la desconexión deben negociarse en el marco del diálogo social.

4. Perú

El teletrabajo se encuentra regulado desde el año 2013 mediante la Ley 30.036⁹. Esta ley regía tanto para las instituciones del sector público como privado. Posteriormente, en septiembre de 2022 esta ley fue derogada por la Ley 31.572. La nueva ley de teletrabajo tiene nuevamente como ámbito de aplicación no solo al sector privado sino también al público, ha conservado en general la mayoría de los lineamientos de la normativa anterior, pero una mayor flexibilidad.

En general, la norma regula el teletrabajo como una modalidad de carácter voluntario y reversible, temporal o permanente, total o parcial, pudiendo realizarse dentro o fuera del territorio nacional (art. 3, Ley 31.572). En el Capítulo V se establece el tiempo de la jornada laboral, así como el derecho a la desconexión digital. Esta ley se sitúa dentro del marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Respecto al **teletrabajo en la administración pública**, el artículo 18 de la citada ley dispone que el titular de la entidad pública es el “responsable de promover, dirigir y evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional”. Asimismo, se establece que el responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, deben “identificar los puestos y funciones que pueden teletrabajar, como también facilitar equipos informáticos al funcionario público que no cuente con ellos para realizar el teletrabajo .

⁸ En efecto, el teletrabajo y los equipos asociados (teléfono profesional, ordenador portátil y conexión a la red profesional, etc.) pueden difuminar la distinción entre la vida personal y la vida profesional.

En cuanto a su implementación, recientemente, en febrero de 2023, se publicó el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, mediante Decreto Supremo N° 002-2023-T. Según señala Gabriela Quevedo (2023) el reglamento “[...] pone a disposición un conjunto de normas y procedimientos para que esta modalidad pueda ser aplicada. [...]” .

El reglamento contiene la regulación de distintas materias como son: ámbito de aplicación, modalidades de teletrabajo, voluntariedad y reversibilidad, lugar de desarrollo, derechos y obligaciones de la persona teletrabajadora y del empleador público y privado, provisión de equipos, derecho a la desconexión digital, y seguridad y salud en el teletrabajo, entre otras materias.

Se destaca, entre los principales derechos del teletrabajador, la consagración de los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad presencial, además el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones, teniendo también derecho a la desconexión digital al término de su jornada laboral, en los períodos de descanso, el feriado legal y durante las licencias por enfermedad (Capítulo II). No obstante, el trabajador sujeto a esta modalidad debe reportar a su empleador, de forma obligatoria, lo realizado durante la jornada laboral. Por último, el trabajador se encuentra obligado a conservar y custodiar los bienes digitales provistos por su empleador (Capítulo III).

En cuanto al empleador, el reglamento señala que este debe proporcionar los equipos necesarios, el servicio de internet y el consumo de energía, mediante compensación al trabajador por estos servicios, salvo que exista un pacto contrario. Considera también como parte de sus obligaciones, la mantención de los equipos y capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo (Capítulo IV).

Referencias

Biblioteca del Congreso Nacional

___ (2018). Teletrabajo en la Experiencia Extranjera: Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, Estados Unidos Norteamérica, Francia, Italia y Portugal. Elaborado por Paola Álvarez.

___ (2020). Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género. Casos de Francia, Finlandia y Nueva Zelanda. Elaborado por Paola Álvarez.

De Luis, Pilar, Ángel Martínez, Manuela Pérez y M. José Vela (sf) El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-mediambiente. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1nz> (agosto, 2023).

Organización Internacional del Trabajo.

- (2016.a) 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> (agosto, 2023).
- (2020.b) Organización Internacional del Trabajo (. Tesoro de la OIT. Disponible en: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html> (agosto, 2023).

- (2021.c) Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej5v> (agosto, 2023).
- (2022. d) Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej64> (agosto, 2023).

Lenguita, P. (2010). “Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma”. Argumentos 23(64), 245-263. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1o4> (julio, 2020).

Messenger, Jon; Vargas Llave, Oscar; Gschwind, Lutz; Boehmer, Simon; Vermeyley, Greet; Wilkens, Mathijn (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, (ILOEurofound). Disponible en: <http://bcn.cl/2f1o6> (agosto, 2023).

Quevedo Gabriela (2023). Ley 31572: las aplicaciones del Reglamento de Teletrabajo en el Perú. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej73> (agosto, 2023).

Sierra, Yolanda; Escobar Sánchez (2016) Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oo> (agosto, 2023).

Unión Europea (2002). Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET): Disponible en: <http://bcn.cl/2f1s9> (julio, 2020).

Vida Fernández, R. (2023). La regulación del teletrabajo en el empleo público: Coyuntura y perspectivas de futuro. *En Revista De Estudios Jurídico Laborales y De Seguridad Social (REJLSS)*, (6), 256-284. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi6.16035> (agosto, 2023).

Textos legales

Costa Rica

- Decreto Legislativo 9738. Disponible en http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753 (agosto, 2023).
- Decreto Ejecutivo 12083-MP-MTSS MIDEPLAN-MICITT. Reglamento de la Ley de teletrabajo. Disponible en: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT.pdf> (agosto, 2023).
- Directriz Presidencial <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Directirz%20No-2-2022-Teletrabajo.pdf>. (agosto, 2023).

España

- Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824> (agosto, 2023).
- Real Decreto-Ley 29/2020, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer

frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej6o> (agosto, 2023).

- Estatuto Básico del Empleado Público. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719> (agosto, 2023).
- Resolución 26, 2015. II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-13387 (agosto, 2023).
- Orden APU/1981/2006, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-11202> (agosto, 2023).

Francia

- *Code général de la fonction publique*. Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01 (agosto, 2023)
- *Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983> (agosto, 2023).

Perú

- Ley N° 30036. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej6u> (agosto, 2023).
- Ley 31572. Disponible en: <http://bcn.cl/3ej6v> (agosto, 2023).
- Reglamento de la Ley N° 31572. Decreto Supremo N° 002-2023-T. Disponible en <http://bcn.cl/3ej6x> (agosto, 2023).

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)