

ESTANCIA DE INVESTIGACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS).

INVESTIGACIÓN REALIZADA: Análisis de la seguridad y salud en el teletrabajo en los países de Iberoamérica.

DANIEL REDONDO TORRES.

CONTRATADO PREDOCTORAL UCM.
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL UCM.

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ANÁLISIS DETALLADO.	4
2.1. ARGENTINA	4
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	4
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	4
2.2. BOLIVIA.	6
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	6
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	7
2.3. BRASIL.....	8
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	8
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	8
2.4. CHILE.....	9
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	9
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	9
2.5. COLOMBIA.....	12
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	12
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	13
2.6. COSTA RICA.....	16
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	16
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	17
2.7. CUBA.....	19
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	19
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	19
2.8. ECUADOR.....	20
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	20
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	20
2.9. EL SALVADOR.....	21
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	21
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	22
2.10. ESPAÑA.....	23
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	23
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	23
2.11. MÉXICO.....	26
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	26
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	26
2.12. PANAMÁ.....	29
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	30
2.13. PARAGUAY.....	30
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	30
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.	31

2.14. PERU.....	32
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.....	33
2.15. PORTUGAL.....	35
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	35
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.....	35
2.16. REPUBLICA DOMINICANA.....	36
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	36
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.....	36
2.17. URUGUAY.....	38
a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	38
b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.....	38
3. CUADRO RESUMEN.....	40

1. INTRODUCCIÓN.

Durante la estancia de investigación realizada, en el periodo comprendido entre el día 2 de noviembre de 2022 y 2 de diciembre de 2022 se pretendía estudiar la regulación de la seguridad y salud en el trabajo en los diferentes países Iberoamericanos. Por un lado, realizando una aproximación al marco normativo sobre seguridad y salud en el trabajo en cada país, y por otro, centrando la atención en la incidencia de la digitalización sobre el elenco de derechos y obligaciones en la materia. Analizando específicamente la regulación de la seguridad y salud en el teletrabajo en estos países. A continuación, se exponen los principales hallazgos al respecto.

2. ANÁLISIS DETALLADO.

2.1. ARGENTINA

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El artículo 14 bis, de la Constitución de la Nación Argentina, de 22 de agosto de 1994, dispone que el trabajo contará con la protección de las leyes, que proporcionarán unas condiciones de trabajo dignas y equitativas, asegurando la limitación de la jornada y el descanso remunerado. No contiene una referencia directa a la materia objeto de estudio, si bien, debiera entenderse que el término “condiciones de trabajo dignas” hace referencia a la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, por medio del control de las condiciones de trabajo.

La principal normativa sobre la materia se contiene en las Leyes N.º 19.587, de 21 de abril de 1972, de Higiene y Seguridad en el Trabajo, N.º 24.557, de 3 de octubre de 1995, de Riesgos en el Trabajo, así como la Ley N.º 20.744, de 13 de mayo de 1976, de Contrato de Trabajo. Ésta última, contiene previsiones sobre la materia, regulando, en su artículo 75, la deuda de seguridad del empleador.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

El Capítulo VI de la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 102 bis, regula el teletrabajo. Disponiendo, en primer término, un concepto de teletrabajo. En este sentido, entiende, existe este un contrato adscrito a esta modalidad de prestación de servicios, cuando, en el marco de un contrato laboral o relación de trabajo, artículos 21 y 22 de la misma ley, se presten servicios total o parcialmente en el domicilio de la persona trabajadora, o lugar distinto a las dependencias del empleador, por medio del uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC en adelante). En segundo término, se prevé que la regulación mínima del teletrabajo se recogerá en otra ley, la N.º 27.555, de 14 de agosto de 2020, de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. A su vez, dispone que las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva. Cabe mencionar que, con anterioridad a la promulgación de la Ley N.º 27.555, existieron varios proyectos de ley previos, habiendo sido ratificado con anterioridad, por medio de la Ley N.º 15.800, el Convenio N.º 177 OIT sobre trabajo a domicilio, donde pudiera entenderse, se enmarca el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios a distancia.

La Ley N.º 27.555, de forma somera, a expensas de que la negociación colectiva la complete en cada sector, dispone un régimen legal para el teletrabajo, que sería completado con el Decreto 27/2021 de 20 de enero de 2020.

En primer lugar examinaremos la Ley. Esta, en su artículo 3º, prevé que las personas teletrabajadoras contarán con los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales. En este sentido, se entiende indirectamente que en principio se aplicarán los mismos derechos y obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

En materia de jornada laboral, el artículo 4º dispone que ésta será la pactada previamente, por escrito, en el contrato de trabajo, respetando los límites legal y convencionalmente preestablecidos.

El artículo 5º aborda la desconexión digital en el teletrabajo. Disponiendo que la persona teletrabajadora cuenta con un derecho a la desconexión, que se concreta en el derecho a no ser contactada fuera de su jornada de trabajo, así como durante los permisos y licencias. De la misma manera, supone un derecho a desconectarse de los dispositivos digitales durante los citados periodos. La persona teletrabajadora no puede ser sancionada por ejercitar estos derechos. Para el empleador, se estipula la prohibición de requerir al trabajador para la realización de tareas fuera de su jornada de trabajo.

Otro elemento relevante es la capacitación de la persona que presta servicios en régimen de teletrabajo. En este sentido, el artículo 11 de la ley dispone que el empleador garantizará la capacitación de la persona trabajadora en nuevas tecnologías, mediante cursos y herramientas de apoyo, online o presenciales.

De manera directa, en materia de higiene y seguridad en el teletrabajo, entra el artículo 14 de la ley. En este se dispone que la autoridad competente dictará normas sobre la materia, específicas para el teletrabajo, en aras de ofrecer una protección adecuada a las personas teletrabajadora. En relación con éstas prevé que el control de su cumplimiento deberá contar con la participación sindical. Por otro lado, en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dispone, en primer término, que la autoridad encargada de la cuestión, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6, apartado 2, letra a) y b) de la Ley 24.557, incluirá en el listado de enfermedades profesionales, aquellas causadas por el teletrabajo. En lo relativo a los accidentes de trabajo, se presume que aquellos sucedidos con ocasión o por consecuencia del teletrabajo, se consideran accidentes de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 6, apartado 1 de la Ley 24.557.

El Decreto 27/2021, de Reglamentación de la Ley N.º 27.555, como bien dijimos, completó esta última norma, ampliando alguno de los apartados mencionados previamente.

En primer lugar, especifica que este régimen jurídico no será de aplicación cuando el trabajo realizado en el domicilio de la persona trabajadora sea esporádico. En este sentido, no aporta un porcentaje de regularidad para entrar en el ámbito de aplicación de la ley.

En materia de desconexión digital, introduce la posibilidad de que se remita comunicaciones a las personas trabajadoras, cuando estas se encuentren en diferentes usos horario, o cuando resulte indispensable. Disponiéndose, que las personas trabajadoras no tienen la obligación de atender estas, salvo casos excepcionales, como los previstos en el artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo, que principalmente se asocian a situaciones de peligro, accidente, fuerza mayor, exigencias excepcionales nacionales o empresariales.

Por otro lado, de manera tuitiva, regula la imposibilidad de establecer incentivos asociados al no ejercicio de la desconexión digital.

En conexión con el artículo 14 de la Ley de Teletrabajo, dispone que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, cuya principal función es garantizar el acceso de los trabajadores a los derechos en materia de higiene y seguridad en el trabajo, así como controlar el cumplimiento de la normativa al respecto) elaborará un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables al teletrabajo. Reafirmando la necesidad de incluir en el listado de Enfermedades Profesionales, aquellas asociadas al Teletrabajo.

Hasta el momento no existen otras normas sobre la materia que complementen y desarrollen la ley de teletrabajo en la actualidad. Aunque, sí que se pueden encontrar algunos documentos que pueden orientar la gestión de los riesgos en Argentina. En este sentido, en el año 2012, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, publicó una resolución, la N.º 1552/12, de 8 de noviembre de 2012, sobre teletrabajo. Donde, aparte de aportar una definición del teletrabajo, muy similar a la que posteriormente la ley de teletrabajo argentina disponía que el empleador debería notificar a la aseguradora de riesgos datos sobre las personas teletrabajadoras, lugar y frecuencia del teletrabajo y tareas encomendadas. Por otro lado, disponía la obligación, por parte del empleador, de aportar a los teletrabajadores, una silla ergonómica, extintor portátil, botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para el ratón, así como un manual de buenas prácticas en el teletrabajo. En relación con las condiciones de teletrabajo, previo consentimiento de la persona trabajadora e información sobre la fecha y hora de la visita se encontrará facultado para verificar las condiciones del lugar de prestación de servicios, que, en este caso, será el escogido por la persona teletrabajadora. Este control se realizará por un profesional en materia de higiene y seguridad en el trabajo, que podrá ir acompañado de un técnico de la aseguradora de riesgos. En cuanto a la evaluación de las condiciones de trabajo, la resolución dispuso que ésta se realizaría siguiendo las pautas marcadas por la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo. Este órgano se creó por la Resolución de Ministerio de Trabajo N.º 147/2012, con la finalidad de promover y controlar las condiciones de trabajo en el teletrabajo. Un año más tarde, se publicaría otra resolución, la N.º 595/2013, en este caso del Ministerio de Trabajo. Por medio de esta se crearía un Programa de Promoción del Teletrabajo, voluntario para las empresas, en aras de impulsar y evaluar el uso de esta forma de trabajo. Esta resolución, por un lado, puliría todavía más el concepto de teletrabajo, siendo prácticamente idéntico al contenido en la ley de teletrabajo, por otro, aportaría un elenco de obligaciones para las empresas interesadas en participar en el programa. En este sentido, se disponía una serie de pautas en relación con el contrato de las personas teletrabajadoras, por ejemplo, estableciendo, en relación con el lugar de teletrabajo, que este deberá constar en el contrato y que deberá cumplir las prerrogativas en materia de higiene y seguridad en el trabajo. En materia de medios de trabajo, solo preveía una de las vías que la Ley de Teletrabajo contemplaba, aquella en la que es a la empresa quien aporta los medios de teletrabajo. Teniendo, además, que aportar los elementos de seguridad e higiene complementarios a estos.

2.2. BOLIVIA.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Constitución Política del Estado de Bolivia, de 7 de febrero de 2009, en su artículo 46 apartado I.1, reconoce el derecho al trabajo, digno y con unas condiciones

apropiadas de seguridad industrial, higiene y salud ocupacional. Siendo, según el apartado II, el estado el principal garante del trabajo en estas condiciones.

En conexión con este derecho, la principal normativa existente es la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, de 2 de agosto de 1979. Otras normas también contienen previsiones en materia preventiva, como la Ley General de Trabajo, aprobada por Decreto de 24 de mayo de 1939, que dedica su Título V, a la seguridad e higiene en el trabajo, situando al patrono como principal garante de la seguridad en el trabajo. Obligándole a adoptar todas las medidas necesarias para proteger a la salud de sus trabajadores, evitando accidentes y enfermedades profesionales. También cabría mencionar el Decreto Supremo de 21 de junio de 1997, relacionado con la protección frente a riesgos biológicos, o la Resolución Ministerial 496/04 de 3 de mayo de 2004, que regula los Comités Mixtos de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La regulación del teletrabajo en Bolivia surge, al igual que en otros países de Iberoamérica, a raíz de la pandemia asociada a la enfermedad Covid-19, siendo aprobada el 14 de abril de 2020, por Decreto Supremo N.º 4218. Esta norma se aplica a trabajadores en el ámbito de la administración pública y de las empresas privadas.

En primer lugar, define el teletrabajo, en los artículos 1 y 3 a), como una modalidad especial de trabajo, consistente en la prestación de servicios remunerada, en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral, que no tiene por qué realizarse presencialmente y que implica el uso de las TIC. Continúa el artículo 3, apartados c) y d), diferenciando entre, teletrabajo permanente, que es, como su nombre indica, aquel que se realizará mientras dure la prestación de servicios, y teletrabajo temporal, que es aquel donde se teletrabaja por periodos de tiempo determinados.

Entrando a analizar las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. En el caso de Bolivia no se contiene una regulación directa relativa a la cuestión, únicamente referenciándose la normativa sobre la materia en los considerandos previos, debiéndose entender, por tanto, que al ser el teletrabajo una modalidad de relación de trabajo, le son de aplicación las previsiones de la Ley General de Trabajo, así como las de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional.

De manera indirecta sí que se regulan algunas cuestiones que tienen relevancia en relación con la materia objeto de estudio. En primer lugar, la norma regula la jornada de trabajo. En este sentido dispone que la persona teletrabajadora deberá cumplir con la jornada y horarios establecidos por el empleador, no pudiendo excederse los límites legales establecidos, que se establecen en el capítulo tercero de la Ley General de Trabajo.

En segundo término, se regulan las concretas obligaciones para empleador y trabajador. Con respecto a los primeros, se dispone la obligación de aportar equipamiento de trabajo, cuando corresponda. Formar al trabajador en el correcto manejo de este, así como entablar medios de comunicación para el correcto desarrollo de la prestación de servicios. En cuanto al trabajador, las obligaciones que se establecen se relacionan también con los equipos de trabajo, por ejemplo, en relación con el cumplimiento de los protocolos establecidos para su utilización, el acceso a la información por parte del empleador, o la puesta en conocimiento del empresario del deterioro, extravío o robo de este.

Esta normativa, en su disposición transitoria primera, estableció, por un lado, que el Ministerio de Trabajo creará una reglamentación para la implementación del

teletrabajo. Esta norma vio la luz diez días después del Decreto Supremo, por medio del Reglamento 220/2020 de 24 de abril de 2020. Una de las cuestiones que contiene, que no preveía el Decreto, es la referencia al contrato de teletrabajo. El artículo 7 IV, dispone que las condiciones de implementación del teletrabajo se recogerán en el contrato o adenda de teletrabajo, que podrá ser individual o colectivo. En el artículo 8 del reglamento se regulan las características y contenido de este contrato. Disponiéndose, por un lado, que este deberá realizarse por escrito, debiendo constar la modalidad elegida. Por otro, se prevé que el contrato deberá contener, las condiciones de ejecución del trabajo, obligaciones, derechos y responsabilidades de las partes. De manera concreta y en conexión con el objeto de estudio, se exige que el contrato contenga el lugar destinado a la prestación de servicios, así como las condiciones de trabajo ambientales, espaciales y temporales requeridas. Desde este punto de vista, pareciera que se está facultando al empleador para establecer limitaciones, en cuanto al lugar desde el que la persona trabajadora puede prestar servicios, lo que, en materia de seguridad y salud en el trabajo puede ser determinante. En materia de jornada, se completa la regulación del Decreto Supremo, disponiendo que el contrato deberá contener la jornada de trabajo efectiva a desarrollar.

En relación con las obligaciones para empleadores y teletrabajadores, se regula, en relación con los primeros, de manera genérica, la obligación de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta las características propias del teletrabajo.

2.3. BRASIL.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La regulación de la seguridad y salud en Brasil parte de la Constitución de Brasil de 1988, que, en su artículo 7, apartado XXII, establece un derecho de los trabajadores a la reducción de riesgos en el trabajo, a través de la promulgación de normas sobre salud, higiene y seguridad en el trabajo.

La principal concreción de este mandato la encontramos en el capítulo V del Título III del Código del Trabajo Brasileño, aprobado por Decreto-Ley N.º 5.452 de 1 de mayo de 1943. De manera complementaria a lo previsto en el Código del Trabajo, existen normas técnicas sobre la materia aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La regulación del Teletrabajo en Brasil ya existía desde 2017, cuando se integró en el Código del Trabajo, por medio de la Ley 13.467, que, recientemente ha resultado modificada por la Ley 14.442 de 2 de septiembre de 2022.

En primer lugar, en el artículo 75-B podemos encontrar la definición de teletrabajo que el Código adopta. Definiendo esta forma de trabajo, como aquella, donde se prestan servicios, fuera de las dependencias empresariales, mediante el uso intensivo de TIC. Siempre que estas prestaciones de trabajo no se configuren como trabajo externo. Resulta interesante examinar la precisión que el apartado primero del artículo realiza al respecto, donde considera teletrabajo, aunque la persona trabajadora acuda de forma habitual a las dependencias empresariales.

La adhesión a esta modalidad de prestación de servicios deberá realizarse, en virtud de lo dispuesto en el artículo 75-C, por escrito, incluyéndose en el contrato individual de trabajo. Este instrumento de adhesión, según lo previsto en el apartado noveno del artículo 75-B, podrá recoger la información sobre el tiempo de trabajo de la persona teletrabajadora, debiendo respetarse en todo caso los descansos legalmente previstos. Muy conectado con esto, el apartado quinto del mismo artículo establece que el tiempo de utilización de equipos de trabajo fuera de la jornada normal de trabajo de la persona teletrabajadora no constituye tiempo a disposición, salvo disposición en contrario prevista en acuerdo individual o colectivo.

En conexión directa con el objeto de estudio se pueden encontrar en esta regulación pocas referencias. En este sentido cabe mencionar el artículo 75-E, que prevé que el empleador deberá formar a las personas teletrabajadoras sobre las precauciones a adoptar de cara a evitar riesgos profesionales en el trabajo. Debiendo el trabajador, firmar una exoneración de responsabilidad y cumplir con las instrucciones que el empleador, sobre la materia, emita.

2.4. CHILE.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Chile, las normas principales normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo son: la Ley 16.744, de 23 de enero de 1968, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el Texto Refundido del Código del Trabajo de 31 de julio de 2002, que dedica su libro II, a la protección de los trabajadores, así como el Código Sanitario de Chile, que en su Libro III, contiene previsiones sobre higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

El 26 de marzo de 2020 se publicó la Ley 21.220, que modificó el Código del Trabajo para introducir el Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Con anterioridad a esta norma, ya se preveía la posibilidad de contratar a trabajadores que prestaran servicios fuera de las dependencias empresariales, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones, si bien, en virtud de lo dispuesto por el artículo 22 del Código del Trabajo, estos quedaban excluidos de la limitación en la jornada prevista legalmente. Esta primigenia referencia al teletrabajo se introdujo por la Ley 19.759 de 5 de octubre de 2001, por la que se modificaba el Código del Trabajo.

La regulación sobre teletrabajo se introdujo en el Capítulo IX del Código del Trabajo. En primer término, conviene mencionar, que, a diferencia de otros países, esta regulación si diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo. La principal distinción entre ambas figuras se regula en el artículo 152 quáter g), donde se dispone que el teletrabajo se realizará, o se reportará, principalmente mediante medios tecnológicos, informáticos o telecomunicaciones. Por lo demás, el teletrabajo y el trabajo a distancia son modalidades de trabajo en las que total o parcialmente se prestan servicios desde el domicilio.

En lo que concierne a la seguridad y salud en el trabajo, en Chile existe una reglamentación que contiene la regulación de la seguridad y salud en el teletrabajo, el Reglamento de 3 de Julio de 2020, que desarrolla el artículo 152 quáter m) del Código del Trabajo. Pero, antes de entrar a estudiar esta, analizaremos aquellas otras cuestiones

relacionadas directa o indirectamente con la seguridad y salud en el teletrabajo, recogidas en el Código del Trabajo.

En materia de jornada de trabajo, el artículo 152 quáter j), posibilita que, el teletrabajo, o trabajo a distancia, abarque todo o parte de la jornada de trabajo. Respecto a esta, en principio serán de aplicación las mismas reglas que las previstas para los trabajadores presenciales. Excepcionalmente, en caso de que las funciones del teletrabajador lo permitan, se podrá acordar la distribución libre de la jornada, adaptándose a las necesidades del trabajador, respetando en todo caso los límites máximos de jornada diaria y semanal previstos. En relación con esta última cuestión, la exclusión que preveía el artículo 22 del Código sigue vigente, si bien, se somete a pacto entre las partes, presumiéndose la ampliación de los límites, cuando el empleador supervise o controle el desarrollo de las labores. En materia de desconexión digital, el artículo prevé, que el empleador deberá respetar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores que distribuyan libremente su horario y de aquellos no sometidos a límites de jornada, no irrumpiendo los tiempos de descanso de estos, que como mínimo debe ser de 12 horas continuadas en un periodo de 24.

En relación con el lugar de prestación de servicios, el quáter h) dispone que será el que acuerden las partes, que además deberá constar por escrito en el contrato de teletrabajo, según lo regulado en el apartado 2 del quáter k). En todo caso, el quáter m) establece que el empleador deberá comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el lugar de trabajo deberá tener. En el mismo apartado, se prevé que, en el caso de que la prestación de servicios se realice desde el domicilio de la persona trabajadora, o tercero ajeno al empleador, este último, no estará facultado para acceder al mismo, sin autorización previa del trabajador. Mismo requisito se impone para que, en caso de que el empleador lo solicite, el organismo administrador del seguro social contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (órgano administrador en adelante), acceda al domicilio para valorar si el puesto de trabajo cumple con unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y salud.

El quáter n) regula el derecho de formación e información de los teletrabajadores en materia de seguridad y salud. En relación con el primero de los derechos, dispone que el empleador deberá informar por escrito al trabajador de los riesgos asociados a la prestación de servicios en el régimen de teletrabajo, así como, de los medios de trabajo y medidas preventivas concretas para cada caso. En cuanto a formación se refiere, se prevé que, de forma previa al inicio de la prestación de servicios bajo esta modalidad de trabajo, el empleador deberá formar al trabajador sobre las principales medidas de seguridad a tomar en consideración durante el teletrabajo. Esta capacitación la puede realizar el empleador o el órgano administrador del seguro.

Continuando con el análisis del Reglamento, este, en primer término, en su artículo 2, dispone que los teletrabajadores contarán con los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales en materia de seguridad y salud, salvo aquellos que necesiten modulaciones asociadas al tipo de prestación de servicios a realizar.

En relación con la aplicación de la norma, el mismo artículo dispone la supletoriedad de otras normas, en lo no regulado por el reglamento. En este sentido menciona el Decreto Supremo N.º 594 de 1999, por el que se aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, que complementa al Código Sanitario en relación con las condiciones de los lugares de trabajo.

El artículo 3 de la norma establece una deuda de seguridad específica para el teletrabajo, que se concreta en la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la vida y salud de los teletrabajadores, teniendo que gestionar los riesgos que se presenten con ocasión de la prestación de servicios bajo esta modalidad.

Para el trabajador, la principal obligación que prevé la norma se puede encontrar en el artículo 6, que establece que la persona teletrabajadora deberá observar una conducta de cuidado, para proteger su salud, así como la de las personas cercanas con motivo de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Por otro lado, el artículo 3, establece una prohibición de manipulación, almacenaje, de sustancias peligrosas, tóxicas, explosivas, radiactivas, cancerígenas o de otra índole, recogidas en el Decreto Supremo pertinente.

El artículo 4 del Reglamento concreta lo previsto en el artículo 152 quáter m), estableciendo que el empleador deberá realizar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados al puesto. Esta se realizará con los datos obtenidos en la evaluación de riesgos regulada en el artículo 5. Esta matriz deberá ser revisada, como mínimo, anualmente, pudiéndose requerir para ello al órgano administrador. Esta obligación se flexibiliza para aquellos casos en los que el teletrabajo pueda realizarse desde distintos lugares, en cuyo caso, no será obligatoria esta matriz, pero si una comunicación al trabajador sobre los riesgos, medidas preventivas, y requisitos mínimos a observar durante la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

En el artículo 5 se regula la evaluación de riesgos en el teletrabajo. En este sentido, establece la obligación del empleador de identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del trabajo, tomando en consideración el puesto ocupado, lugar de prestación de servicios, naturaleza de las labores a realizar y los equipos a utilizar durante el teletrabajo. Prestando especial atención a los riesgos ergonómicos ambientales y psicosociales, poniendo especial énfasis en estos últimos. Para la puesta en práctica esta obligación, se prevé que el organismo administrador del seguro pondrá a disposición de los empleadores un instrumento de autoevaluación, que será el que los trabajadores utilizarán en un plazo de entre 5 y 10 días, debiendo reportar a los empleadores los resultados obtenidos. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador podrá ser sancionada por la empresa. Esta autoevaluación consiste en un cuestionario, que incluye preguntas dirigidas a identificar peligros inherentes al puesto de trabajo, así como otras, dirigidas a identificar otros peligros.

En conexión con la matriz, resultado de la evaluación de riesgos, el artículo 6 dispone que el empleador, en el plazo de 15 días, deberá elaborar un programa de trabajo que contenga, como mínimo las medidas preventivas y correctivas consideradas, su plazo de implantación y el papel del trabajador durante este proceso. Estas medidas deberán tratar de eliminar los riesgos, controlarlos en su origen o reducirlos al mínimo, instando, en caso de que perdurara la situación de riesgo, a la utilización de los equipos de protección pertinentes.

En relación con este programa, el artículo 11 dispone que el empleador deberá realizar una evaluación inicial de su cumplimiento, valorando la eficacia de las medidas adoptadas, adoptando las adaptaciones pertinentes. Además, deberá contar con medidas de control y vigilancia de las medidas de seguridad adoptadas, que deberán incluirse en el programa de trabajo. Este control podrá realizarse por medio de inspecciones presenciales del empleador del lugar de teletrabajo, previa autorización, o a través de medios electrónicos, respetándose en ambos casos los derechos fundamentales de los trabajadores. El control presencial referido podrá ser realizado por el órgano

administrador del seguro, previa autorización por parte del trabajador o tercero, para el acceso al domicilio y previa evaluación de la pertinencia del control por parte del órgano, conforme a la matriz de riesgos. Este órgano, en caso de acceder a dicho control y constatar una inadecuación de las condiciones de trabajo, podrá instar a la empresa a implementar las medidas pertinentes para corregir las deficiencias. La Dirección de Trabajo, independientemente de lo anterior, previa autorización del trabajador podrá revisar el cumplimiento de la normativa en el puesto de teletrabajo.

En lo referido al derecho de información contenido en el quáter n) del artículo 152 del Código del Trabajo, el artículo 8 recuerda la información que el empleador debe aportar al trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo con carácter general. En este sentido concreta la información mínima a la que se refería el quáter n), que se referirá a:

- Las características mínimas del lugar de trabajo, que incluirá, el espacio de trabajo, condiciones ambientales, condiciones de orden y aseo requeridas, mobiliario requerido, herramientas a utilizar, tipo y estado de las condiciones eléctricas.
- La organización del tiempo de trabajo a seguir, en lo referido a pausas, descansos y desconexión digital. Indicándose en relación con el último de los ítems mencionados, los tiempos máximos y mínimos de descanso.
- Las características de los productos a manipular, condiciones de almacenamiento y términos de utilización de los equipos de protección personal.
- Los riesgos posibles y medidas preventivas.
- Las prestaciones incluidas en el Seguro Social y procedimientos de acceso.

En cuanto al derecho de formación en materia preventiva en el teletrabajo, también contenido en el quáter n), el artículo 9 dispone que deberá realizarse con la periodicidad que marque el plan de trabajo, no debiendo ser mayor de dos años. En relación con el contenido, el artículo dispone que abordará: Los factores de riesgo presentes en el lugar de teletrabajo, las consecuencias derivadas de la exposición a estos, las medidas preventivas para el control de estos riesgos.

Otra obligación del empleador que recoge el reglamento se relaciona con los equipos de protección. En este sentido, el artículo 10 dispone que el empleador, previa evaluación y planificación, aportará, de forma gratuita, a los trabajadores los equipos y elementos de protección adecuados, que serán utilizados únicamente cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por otros medios.

Por otro lado, el mismo artículo dispone que, las empresas, entidades o unidades obligadas a elaborar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deberán incluir en el mismo, en relación con la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, la prohibición de consumir alcohol o sustancias estupefacientes.

Para dar cumplimiento a todas las obligaciones mencionadas, el empleador podrá requerir la asistencia técnica del órgano administrador del seguro.

2.5. COLOMBIA.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Constitución Política de Colombia del año 1991, en su artículo 25 reconoce el derecho al trabajo a todas las personas, en unas condiciones dignas y justas. Lo cual, como

no podría ser de otra manera, indirectamente se está refiriendo a las condiciones en términos de seguridad y salud en el trabajo. Ello podemos deducir además, por la cita que realiza la resolución 312 de 2019, que define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su exposición de motivos.

La regulación de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia se caracteriza por su dispersión normativa. De forma directa y en orden cronológico, en primer término, convendría mencionar varias resoluciones que contienen aspectos relacionados con la seguridad y salud, como la Resolución 2400 de 1979 de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, la Resolución 2013 de 1986 por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo o la Resolución 1792 de 1990 por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Con carácter posterior, se aprobó el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el que se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. En relación con este sistema se han aprobado otras normas posteriores, como la Ley 1562 de 2012, mediante la que se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, o el Decreto 1072 de 2015 por el que se aprueba el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo, que contiene previsiones sobre el sistema general de riesgos. Cabe mencionar también la Resolución 0312 de 2019 que establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre otras materias relacionadas se pronuncian, la Ley 1010 de 2006, que dispone medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, o la Resolución 1401 de 2007, que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Así como las resoluciones 2346 de 2007 sobre evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, la resolución 2646 de 2008 que establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la Resolución 652 de 2012 que establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otros disposiciones, o la Resolución 1409 de 2012 que establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Cabe mencionar que, el Código Sustantivo del Trabajo de junio de 1951, también contiene previsiones sobre la materia, como la obligación empresarial de protección, consagrada en el artículo 51 y concretada en el Título XI del Código.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

En materia de teletrabajo, también se puede apreciar, aunque en menor medida, una ligera dispersión normativa. La regulación del teletrabajo en Colombia se recoge principalmente en 3 normas, la Ley N.º 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, el Decreto 884 de 2012, que reglamenta la ley, el Decreto 1072 de 2015, Reglamentario del del Sector del Trabajo, que también contiene previsiones sobre Teletrabajo, aunque estas son una reproducción de las previstas en el Decreto 884 de 2012, y el Decreto 1227 de 2022, que modifica y amplía el Decreto 1072.

En orden cronológico, en primer término, conviene examinar la Ley 1221 de 2008. En esta, en primer término, en su artículo 2, se define el teletrabajo como una forma de

organización del trabajo, que no requiere la presencia física del trabajador y que implica la prestación de servicios utilizando como soporte las TIC. A diferencia de lo previsto en otras regulaciones, el artículo 2 distingue entre tipos de teletrabajo, categorizando los teletrabajadores en: Teletrabajadores autónomos, que son aquellos teletrabajadores, que, asiduamente desarrollan su actividad desde su domicilio u otro lugar. Teletrabajadores Móviles, que son aquellos que no tienen un lugar establecido para la prestación de servicios y que se valen de las TIC y dispositivos móviles para la prestación de servicios a distancia. Teletrabajadores Suplementarios, son aquellos que realizan sus labores bajo esta modalidad de prestación de servicios como mínimo 2 días por semana. En relación con el ámbito de aplicación de la norma, el artículo 6.4, dispone expresamente la exclusión de la consideración como teletrabajadores de aquellas personas que presten servicios desde lugar diferente de las dependencias empresariales ocasionalmente.

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, el artículo 6.1, dispone que a los teletrabajadores no les resultan de aplicación las disposiciones sobre jornada y horario de trabajo, si bien, encomienda al Ministerio de Protección Social, vigilar que los teletrabajadores no se expongan a cargas excesivas de trabajo. Cabe mencionar que el párrafo del artículo deja entender que podrá mantener la jornada de trabajo, previa solicitud del empleador, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde resulte verificable la jornada.

Muy conectado con lo anterior, el apartado 5 del mismo artículo prevé que la asignación de tareas en régimen de teletrabajo deberá hacerse de manera que garantice el derecho al descanso.

En el mismo artículo 6, en su apartado 6, se dispone que los teletrabajadores tendrán derecho a la igualdad de trabajo, con respecto a los trabajadores presenciales, en varias condiciones, entre las que se pueden encontrar las relativas a la seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, incluidas en el apartado c) del citado artículo.

En el apartado 9 del mismo artículo se dispone que el puesto de teletrabajo deberá contenerse dentro de los planes y programas de salud ocupacional. Debiendo además de disponerse una atención de urgencia para el caso de que se den accidentes o enfermedades del teletrabajador.

El Decreto 884 de 2012, que desarrolla la ley, precisa, en su artículo 3, que el instrumento de adhesión a esta modalidad de prestación de servicios deberá contener, entre otros aspectos, las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y ambiente requeridos, así como la forma de ejecutar el mismo en términos de tiempo y espacio. En relación con este último aspecto, deberá también contener los días y horarios de prestación de servicios, ello, promulga el propio artículo, en aras de determinar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo.

En relación directa con la seguridad y salud en el trabajo, el artículo 8 del citado decreto, dispone que las obligaciones para trabajadores y empleadores serán las ya previstas en la normativa vigente, especificando que, en todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno de trabajo o en una resolución, las condiciones especiales de ejecución de teletrabajo. Para el empleador también se establece, en este caso en el artículo 9, la obligación de afiliar al trabajador al Sistema General de Riesgos Profesionales, debiendo comunicarse las actividades que realizará el teletrabajador, el lugar y horario de prestación de servicios, así como los riesgos asociados a las labores a realizar.

Por otro lado, el artículo 9 regula las obligaciones previstas para las administradoras de Riesgos Profesionales. En este sentido, dispone que, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, promoverán la adecuación de las normas sobre la materia a esta modalidad de prestación de servicios. A su vez, establece que elaborarán una guía de prevención y actuación frente los riesgos que puedan presentarse en el teletrabajo, que deberá suministrar a teletrabajador y empleador.

El Decreto 1227 de 2022 en primer término, realiza modificaciones en relación con el instrumento de adhesión al teletrabajo. Disponiendo que este deberá contener las condiciones necesarias para la ejecución del trabajo, así como los equipos de trabajo, programas informáticos y el ambiente requerido. Adicionalmente añade que deberán establecerse las restricciones y responsabilidades pertinentes. En este sentido se añade también que este instrumento deberá contener los requisitos mínimos del puesto, desde la perspectiva ergonómica. Otro elemento para incluir en el instrumento de adhesión es la jornada de trabajo aplicable y la modalidad de teletrabajo elegida.

Las obligaciones previstas para el empleador se amplían sustancialmente. Añadiéndose, en primer término, la obligación de cumplimentar el formulario para el desarrollo del teletrabajo que la administradora de riesgos pondrá a su disposición. En relación con esta última, el empleador deberá comunicar la modalidad de teletrabajo elegida, la jornada de trabajo, los riesgos asociados a las labores del teletrabajador. Para las clases de teletrabajadores se establecen otras obligaciones de comunicación específicas. Para el teletrabajo suplementario y autónomo, el lugar elegido para la prestación de servicios. Para el teletrabajo móvil, las condiciones en que se desarrollará el trabajo. Por otro lado, se establece que el empleador deberá incluir el teletrabajo en su metodología de identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos.

Otra obligación que se adiciona se relaciona con la puesta en conocimiento de los teletrabajadores de los mecanismos de comunicación para el reporte de incidencias relacionadas con el trabajo, así como la obligación de instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Una de las obligaciones que introduce el Decreto, se refiere al necesario respeto del Derecho a la Desconexión Laboral, referenciando directamente la reciente Ley 2191 de 2022 sobre Desconexión Laboral y sus normas de desarrollo.

En conexión de nuevo con la salud de los teletrabajadores, se adiciona una obligación de realizar evaluaciones médicas ocupacionales, que podrán ser realizadas a distancia.

En relación con la capacitación de los teletrabajadores, se prevé la obligación de formar al trabajador, de manera presencial o telemática, de manera previa al inicio de la prestación de servicios, en materia de prevención de riesgos, prestando especial atención al autocuidado, a la salud mental, así como a los factores de riesgo ergonómicos, biomecánicos, así como al uso adecuado de las TIC.

Otra obligación que introduce el Decreto para el empleador es la relativa a la necesidad de aprobar una política interna de teletrabajo, que deberá incluir, entre otros aspectos, los cargos teletrabajables, las competencias necesarias para acceder a esta modalidad de prestación de servicios, el espacio necesario para el desarrollo del trabajo, así como las medidas de prevención y promoción de en favor de los teletrabajadores.

Para el teletrabajador también dispone obligaciones concretas. Establece, por ejemplo, en relación con la materia objeto de estudio, la obligación de participar en actividades de prevención y promoción de la salud en el trabajo.

Por otro lado, se establece la obligación de cumplir con las normas y recomendaciones sobre seguridad y salud, procurando a su vez, cuidar de su propia salud, debiendo comunicar al empleador cualquier cambio en su salud física o mental, así como cualquier accidente o enfermedad laboral.

Otras obligaciones se refieren a la comunicación veraz sobre las condiciones del lugar de trabajo y su variación.

También se refuerzan las obligaciones previstas para las administradoras de riesgos, disponiendo, por ejemplo, la necesidad de que realicen actividades, presenciales o virtuales, de capacitación, asistencia y asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en relación con el análisis de los espacios y puesto de trabajo, salud mental y factores de riesgo. De la misma manera, se les faculta para realizar recomendaciones sobre la materia a teletrabajadores, empresas y entidades, recordando la importancia del autocuidado.

Por otro lado, se dispone el ajuste de las plataformas de reporte de accidentes y enfermedades laborales, orientándolas también al teletrabajo.

Adicionalmente se les habilita para realizar asesoramiento y acompañamiento, a empresas y entidades públicas, para la realización de visitas a los puestos de teletrabajo. Cabe mencionar que el Decreto establece que, cuando exista acuerdo entre las partes sobre la implementación del teletrabajo, no podrá impedirse su puesta en marcha, amparándose en la exigencia de visitas previas del puesto. En relación con estas, se dispone que, en caso realizarse, podrán ser presenciales o virtuales y, como ya vimos, con el asesoramiento o compañía de la Administradora de Riesgos.

En otro orden de cosas, se añade, en conexión con la jornada de trabajo, que las partes procurarán una flexibilización del desarrollo de la prestación de servicios, cumpliendo eso sí, la jornada de trabajo prevista. En este sentido, se prevé la posibilidad de pactar sistemas de cumplimiento y seguimiento de las funciones, tiempos de entregas, etc. Esta posibilidad no puede mermar el derecho al descanso y a la desconexión.

2.6. COSTA RICA.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al igual que en Colombia, en Costa Rica, el marco normativo sobre seguridad y salud en el trabajo cuenta una marcada dispersión normativa.

En primer término, convendría mencionar la Constitución Política del Estado, de 7 de noviembre de 1949, donde se puede encontrar la primera referencia a la materia objeto de estudio. El artículo 66 regula la obligación del patrono de adoptar las medidas necesarias para asegurar la seguridad e higiene en el trabajo. En el artículo 56, muy íntimamente relacionado, con el anterior, el estado se posiciona como garante de la dignidad del trabajo, que, debiera entenderse, incluye como no podía ser de otra manera, unas condiciones propicias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Otra norma de suma relevancia en la materia es el Código del Trabajo de 27 de agosto de 1927. Este código en su título cuarto incluye disposiciones sobre la protección de los trabajadores. Este título fue reformado por la Ley de Riesgos del Trabajo n° 6727 de 9 de marzo de 1982, quedando reformulado en los términos previstos en la citada ley. El artículo 193 del Código prevé, siguiendo lo dispuesto por el artículo 66 de la Constitución, que el empleador está obligado a asegurar a sus trabajadores frente a los

riesgos del trabajo, siendo responsable inclusive, cuando estos presten servicios bajo la dirección de intermediarios. En el mismo sentido, el artículo 282 le obliga a adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud ocupacional.

Otras normas destacables son, por un lado, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 2 de enero de 1967, y el Reglamento sobre Higiene Industrial, de 23 de junio de 1988, que se centran en establecer las condiciones de seguridad e higiene propicias en los lugares de trabajo. Por otro, cabe mencionar el Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, que, como su propio nombre indica, completa la normativa prevista, sobre riesgos en el código del trabajo, esta norma se refiere principalmente al aseguramiento de los riesgos del trabajo.

Por otro lado, cabe mencionar otra multitud de normas, que se encuentran íntimamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Cabría mencionar a título ilustrativo, el Decreto N.º 39321 por el que se aprueba la Política Nacional de Salud Ocupacional, de 14 de diciembre de 2015.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La regulación del teletrabajo en Costa Rica, al igual que la de Colombia se remonta al 2008, cuando se promulgó el Decreto N.º 34704, que promocionaba el teletrabajo en la administración pública. Este Decreto fue derogado por el N.º 37695 de 2013, que reguló la misma materia.

Unos pocos años más tarde, en el 2019, se aprobaría una norma, esta vez de aplicación a entidades públicas y privadas, la Ley N.º 9738 de 2019, que se complementaría con el Reglamento N.º 42083 del mismo año. Recientemente esta normativa sería modificada por la Ley N.º 10168 de 2022, en relación con la desconexión laboral de los teletrabajadores. Cabe mencionar que estas normas son las principales al respecto, existiendo numerosos directrices, circulares y reglamentos municipales que regulan el teletrabajo para municipios e instituciones, siendo de aplicación de forma supletoria la normativa general sobre la materia. A pesar de ello, analizaremos la normativa general, absteniéndonos de analizar la restante regulación por motivos de extensión.

Como venimos haciendo durante todo el documento, analizaremos en primer término la Ley, para posterior analizar el reglamento, en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los teletrabajadores.

El artículo 3 de la ley, define el teletrabajo como aquella modalidad de trabajo, que se realiza por cuenta ajena y bajo la dependencia de un tercero, que se realiza fuera de las instalaciones empresariales, mediante el uso de las TIC. Este artículo, al igual que lo hacía la normativa sobre teletrabajo en Colombia, regula varias modalidades de teletrabajo. En este sentido, prevé dos modalidades, el teletrabajo domiciliario, donde las personas trabajadoras prestan servicios desde su domicilio y el teletrabajo móvil, entendido como aquel que se da cuando la persona teletrabajadora realiza sus funciones de manera itinerante.

Resulta de interés examinar lo dispuesto en el artículo 6. En este se establece que el teletrabajo modificará únicamente la forma de organizar y desarrollar el trabajo, no afectando a las condiciones de prestación de servicios, manteniéndose iguales derecho y obligaciones. De ello debiera entenderse, por tanto, que en materia de seguridad y salud prevalecen los mismos derechos y obligaciones.

A parte de esta prescripción general, el artículo 6 regula las principales reglas aplicables al teletrabajo, entre las cuales cabe mencionar la relativa a la necesidad de firmar un acuerdo voluntario en caso de que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto. Este acuerdo recogerá las condiciones requeridas para la prestación de servicios en esta modalidad de trabajo. El artículo 7 reafirma esto, estableciendo que la relación de trabajo necesariamente deberá formalizarse mediante contrato o adenda, omitiendo el término “acuerdo”, utilizado en el artículo 6. Este contrato o adenda, deberá especificar las condiciones en que se ejecutará el trabajo, los derechos y obligaciones para las partes. Retornando al artículo 6 de la ley, en relación con el horario, se prevé que, podrá flexibilizarse, previo acuerdo y sin que afecte al normal desarrollo del trabajo.

El artículo 8 regula las obligaciones del empleador en la relación de teletrabajo, entre las cuales se incluye la obligación de capacitación de las personas teletrabajadoras para el manejo y uso de los equipos de trabajo. Por otro lado, y en conexión directa con el objeto de estudio, se dispone la obligación de informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo. El artículo concluye estipulando que, lo previsto en el mismo, podrá ser variado en el instrumento de adhesión al teletrabajo, no pudiendo ser estos cambios en perjuicio de los derechos y garantías mínimas previstas en esta ley o demás legislación laboral.

En cuanto a los trabajadores se refiere, el artículo 9 regula sus obligaciones, que podrán ser ampliadas en el instrumento de adhesión a esta modalidad de prestación de servicios. Entre las obligaciones previstas para las personas teletrabajadoras cabría mencionar en primer término la obligación de sujeción a las políticas y códigos de empresa en materias relacionadas con la relación de trabajo. En materia de tiempo de trabajo, en primer término, se establece que la persona trabajadora deberá cumplir con el horario y jornada previstos, teniendo que encontrarse durante el tiempo de prestación de servicios disponible. Por otro lado, se dispone, tras la reforma operada por la Ley N.º 10168 de 30 de marzo de 2022, que la persona trabajadora contará con un derecho a la desconexión digital fuera de la jornada y horarios previstos, salvo situaciones imprevistas y urgentes.

El artículo 10 de la ley se dedica a los riesgos en el trabajo, estableciendo, por un lado, que se aplicarán las mismas pólizas que para el trabajo presencial. Por otro lado, aclara qué se entiende por accidente de trabajo y enfermedad laboral en el teletrabajo, especificando al respecto que serán aquellos sucedidos con ocasión o por consecuencia del teletrabajo realizado, incluidas las agravaciones o reagravaciones consecuencia directa de estos accidentes.

En materia de seguridad y salud en el trabajo no entra el Reglamento, si bien, cabe mencionarlo, puesto que contiene algunos aspectos que indirectamente pueden resultar de interés.

En primer término, interesa analizar el artículo 2 del Reglamento, que define qué se entiende por condiciones del entorno de la persona trabajadora. Estableciendo que estas serán los requerimientos y especificaciones que el empleador dispondrá para que la persona trabajadora pueda desarrollar su trabajo. Estas condiciones deberán ser comunicadas al trabajador, como prevé el artículo 3 b).

En conexión con lo anterior, el artículo 5 amplía el contenido del instrumento de adhesión al teletrabajo, estableciendo que deberá contener, entre otros aspectos, las condiciones del servicio, los medios técnicos y de ambiente requeridos, las condiciones relativas al tiempo de trabajo.

2.7. CUBA.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De manera similar a otros países Iberoamérica, la primera referencia a la seguridad y salud en el trabajo que puede encontrarse en la normativa de Cuba, se haya en la Constitución de la República, de 2019. En su artículo 69 dispone que el estado será garante de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, adoptando las medidas pertinentes para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. También, en conexión directa con la materia, se dispone en el artículo 67, que las personas trabajadoras tienen derecho al descanso.

La normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en Cuba antes contaba con una dispersión notoria, hasta que acabo integrándose, en su mayoría, en la Ley N.º 116 de 2014 por la que se aprobó el Código del Trabajo y en el Reglamento que lo desarrolla, aprobado por Decreto N.º 326 de 2014. En el Código del Trabajo, a parte de las referencias contadas en el cuerpo general de la norma, la regulación sobre la materia se encuentra fundamentalmente en el Título XI, en el que se puede encontrar la regulación sobre seguridad y salud en el trabajo en el Reglamento.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

En materia de teletrabajo, en 2021 se aprobó, mediante la Resolución 71/2021 de 18 de agosto, el Reglamento sobre El Trabajo a distancia y el Teletrabajo.

Como el propio nombre de la norma indica, en Cuba también se realiza una distinción entre Trabajo a Distancia y Teletrabajo. La definición de ambas figuras se puede encontrar en el artículo 6 y 7 del reglamento. Siendo ambas formas de organización del trabajo que implican el desempeño de la prestación de servicios fuera de las instalaciones empresariales. En el trabajo a distancia, se prevé explícitamente la alternancia entre la presencia física y telemática, mientras que en el teletrabajo nada se dispone al respecto. La segunda de las diferencias radica en que, en el trabajo a distancia, el uso de las TIC es prescindible, mientras que en el teletrabajo se depende principalmente de estas para el desarrollo de la prestación de servicios.

Dejando a un lado, las disquisiciones terminológicas, esta norma no contiene referencias directas a la seguridad y salud en el trabajo si bien, sí que contiene algunos aspectos, que en relación indirecta con la materia objeto de análisis conviene examinar.

En primer término, el artículo 4 dispone que los teletrabajadores contarán con iguales derechos que los trabajadores presenciales, entre los cuales debemos entender se encuentran los relacionados con la materia objeto de estudio.

Em segundo lugar, el artículo 8 obliga al empleador, previo análisis de áreas de trabajo y actividades a desarrollar, capacitación de los trabajadores existentes y requeridas para el teletrabajo, si es necesario adaptar, entre otros aspectos, los equipos de trabajo o la capacitación de los trabajadores, en relación con las nuevas tecnologías, por medio de acciones periódicas.

La formalización del trabajo a distancia o teletrabajo se realizará, según el artículo 9 del reglamento, mediante contrato de trabajo inicial o suplemento a este. Debiendo constar en estos instrumentos de formalización, entre otros, las atribuciones, organización de las tareas, los objetivos previstos, la forma de control, los mecanismos de entrega de

resultados, información sobre el uso de las TIC. El mismo artículo dispone que algunos de estos elementos, se prevén para evitar obstaculizar el tiempo de descanso del trabajador.

En relación con los equipos de trabajo, se regula una puntualización que resulta de interés. El artículo 12.1 prevé que el empleador garantizará que los medios de trabajo poseerán la calidad requerida, garantizado, en caso de que estos sean aportados por el trabajador, su mantenimiento.

El empleador dispone, ex artículo 17, en estas modalidades de prestación de servicios, de la facultad de controlar el plan de trabajo acordado y los objetivos de la entidad. Comprobando en este sentido, entre otros aspectos, que el trabajador sigue disponiendo de los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo.

2.8. ECUADOR.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Constitución de la República de Ecuador del año 2008, recoge, siguiendo la pauta de otras constituciones iberoamericanas, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 325 del texto, se sostiene en los principios enumerados en el artículo 326, que incluye, en su numeral quinto, el derecho de todos los trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad higiene y bienestar.

A parte del reconocimiento constitucional del derecho, la regulación de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador se contiene principalmente en el Código del Trabajo del año 2005, que, en su Título IV, recoge la regulación de los riesgos en el trabajo, dedicándose específicamente el capítulo I a la determinación de estos y el V a su prevención, recogiendo los restantes capítulos la regulación sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y el régimen indemnizatorio asociado. Otras normas que regulan también la materia son el Decreto Ejecutivo 2393 por el que se aprueba el Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo de 1986.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La regulación del teletrabajo en Ecuador surge en 2016, en el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-190. Esta norma fue recientemente derogada.

En 2020, a raíz de la situación pandémica, se promulgó el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-076, que regularía las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria asociada a la enfermedad COVID-19. Esta norma principalmente disponía que la implementación del teletrabajo sobrevenida suponía únicamente un cambio en el lugar de prestación de servicios.

En el mismo contexto de crisis asociada a la COVID-19 se promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, o Ley 0, de 22 de junio de 2020, que introdujo, en el Código del Trabajo, el teletrabajo. Esta regulación, sumamente escueta, a expensas de un futuro desarrollo, trajo algunas novedades, con respecto a la promulgada en 2016.

Por ejemplo, se dispuso una nueva clasificación de los tipos de teletrabajo. Regulando el teletrabajo autónomo, como equivalente al teletrabajo permanente, el

teletrabajo parcial, que como máximo permitiría el teletrabajo durante 3 días a la semana, el teletrabajo ocasional, que se asocia a aquellas prestaciones esporádicas bajo esta modalidad de trabajo y el teletrabajo móvil, que se refiere a aquellas personas que teletrabajan sin un lugar establecido.

Por otro lado, dispuso que el empleador deberá respetar el derecho a la desconexión de la persona teletrabajadora. Concretándose en el derecho a no responder las comunicaciones y requerimientos por parte del trabajador, durante el tiempo de desconexión, que deberá garantizar el empleador y que como mínimo será de 12 horas en un periodo de 24. Este derecho aplica también a días de descanso, permisos o vacaciones.

El desarrollo de la regulación prevista en el Código del Trabajo, que además derogaría la normativa de 2016, se aprobaría pocos meses después, el 14 de septiembre de 2020. El Acuerdo Ministerial N.º MDT 2020-181 por el que se aprobarían las Directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo.

Esta norma, en primer término, en su artículo 3 dispone que la adhesión a esta modalidad de prestación de servicios no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral.

En segundo lugar, en su artículo 4, aborda la regulación de las herramientas de teletrabajo. En relación con estas prevé que el empleador deberá proveer de los equipos necesarios para el teletrabajo, debiendo informarle de la supervisión y control de la prestación de servicios, velando por su seguridad y salud. Esta es de las pocas referencias directas que en la normativa sobre teletrabajo en Ecuador contiene sobre la materia.

En materia de desconexión digital, el artículo 5 concreta, que, finalizada la jornada de trabajo, el empleador deberá respetar el derecho a la desconexión, en los términos que ya preveía el Código del Trabajo. Añade este artículo la posibilidad de enviar comunicaciones fuera de la jornada en casos excepcionales, previstos en el artículo 52 del código. Concreta además que el trabajador podrá mantener el tiempo de descanso que disponía en su prestación de servicios presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo.

En materia de jornada de trabajo se prevé el respeto de los límites previstos legalmente en el Código del Trabajo.

2.9. EL SALVADOR.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En primer lugar, conviene analizar las referencias constitucionales a la seguridad y salud en el trabajo en la Constitución de la República de El Salvador, del año 1983, modificada recientemente en 2021. Puesto que, como viene siendo habitual en algunos países de Iberoamérica, contiene referencias a la materia objeto de estudio. En este sentido, el artículo 44 dispone que la ley regulará las condiciones que deberán reunir talleres, fábricas y locales de trabajo, disponiendo que el estado mantendrá un servicio de inspección encargado de asegurar el cumplimiento de las normas.

La norma principal que cumple con el imperativo dispuesto por la Constitución es la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, de 21 de enero de 2010, aprobada por Decreto Legislativo 254 del año 2010. El Código del Trabajo de 1972, reformado recientemente por el Decreto N.º 519 del año 2022, contiene previsiones sobre la materia en su Título II, dedicado a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde se prevén obligaciones para empleadores y trabajadores sobre la materia.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La normativa que regula el teletrabajo en El Salvador se remonta a 2020, cuando se promulgó el Decreto N.º 600/2020 de 20 de marzo, por el que se aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo.

Como es habitual, la norma comienza definiendo qué es el teletrabajo y qué modalidades comprende. En este sentido, el artículo 4 define el teletrabajo como una forma de organizar y desarrollar el trabajo de manera no presencial, utilizando como soporte las TIC. La ley, en su artículo 5 realiza una doble clasificación de las tipologías de teletrabajo. Por un lado, en función del lugar de realización del trabajo, distingue entre: Teletrabajo en domicilio, entendido como aquel que se realiza desde el domicilio de la persona trabajadora. El Teletrabajo en Telecentros se refiere al realizado desde un centro concebido para esta finalidad. El Teletrabajo Móvil, es aquel donde la persona teletrabajadora no realiza sus funciones en un lugar específico, existiendo una movilidad permanente de la persona trabajadora. El teletrabajo en alternancia se caracteriza por que la persona teletrabajadora solo presta servicios bajo esta modalidad de trabajo en el domicilio o centro destinado a tal fin ciertos días, prestando, el restante número de días servicios presencialmente. La segunda de las clasificaciones parte del medio de comunicación utilizado en la relación de trabajo, distinguiendo entre: Teletrabajo conectado, que se caracteriza por una conectividad permanente y Teletrabajo desconectado, caracterizado por que la prestación de servicios se realiza sin una comunicación permanente con la empresa, utilizando un sistema de reportes al final de la jornada, previo acuerdo de unos resultados concretos.

En conexión indirecta con la materia objeto de estudio, el artículo 6 de la ley dispone que el empleador determinará los puestos teletrabajables, así como los requisitos que las personas teletrabajadoras deberán cumplir, que se incluirán posteriormente en el instrumento de adhesión al teletrabajo. El artículo 7 dispone que el contrato o adenda por el que el trabajador se adscribe a esta modalidad de trabajo deberá realizarse por escrito, no pudiendo, según lo dispuesto en el artículo 6, este acuerdo contener condiciones contrarias al Código del Trabajo.

El artículo 9 regula las obligaciones del empleador en materia de teletrabajo, entre las cuales se incluye, la obligación de aportar los equipos, conexiones, herramientas y programas necesarios para la prestación de servicios, capacitar a las personas teletrabajadoras para el uso de estos. En relación con la seguridad y salud en el trabajo, la letra g) del citado artículo dispone que, en el caso de desarrollar la prestación de servicios en el domicilio, la persona teletrabajadora, deberá acondicionar un espacio siguiendo lo previsto en la normativa sobre la materia. Matiza el artículo que, a pesar de ello, el empleador será el garante de la seguridad y salud en el teletrabajo, conforme a la Ley General de Prevención de Riesgos.

En último término, en relación con el objeto de estudio, el artículo 10 dispone la igualdad de derechos con las personas que trabajan presencialmente en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Siendo, en virtud de lo previsto en el artículo 13, de aplicación, de forma supletoria, lo previsto en el código del trabajo y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo. En este sentido, debiera entenderse también aplicable supletoriamente la Ley General de Prevención de Riesgos y su normativa de desarrollo.

2.10. ESPAÑA.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En España, la Constitución de 1978, dentro los principios rectores de la política social y económica, consagrados en el Capítulo Tercero, el artículo 40, apartado segundo, dispone que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. Encontrándose este mandato constitucional, entrelazado con el Derecho a la Protección de la Salud, previsto en el artículo 43.1 y con el Derecho a la Integridad Física y Moral consagrada en el artículo 15.

Dejando a un lado la regulación constitucional de la seguridad y salud en el trabajo, las principales normas sobre la materia son la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 10 de noviembre de 1995 y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. A parte de estas normas, existen numerosas disposiciones relacionadas, que por motivos de extensión no va a ser posible mencionar, bastando mencionar al respecto, que, la propia Ley de Prevención de Riesgos, en su artículo 1, dispone que la normativa de prevención de riesgos integra la propia ley, sus disposiciones de desarrollo o complemento, así como otras normas legales o convencionales que contengan previsiones sobre la materia. Para concluir, cabe mencionar que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, también contiene, como no podía ser de otra manera, previsiones sobre seguridad y salud, consagrando, en el artículo 4.2 d), el derecho de los trabajadores a la integridad física- recordando lo previsto en el artículo 15 de la constitución- y a una adecuada política de prevención de riesgos, debiendo estos observar, ex artículo 5 b), las medidas de prevención de riesgos que se adopten por el empresario. Este derecho se reafirma en el artículo 19 constituyendo, como bien aclara el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, un correlativo deber del empresario, quien deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La primera referencia legal al Trabajo a Distancia y al Teletrabajo en España se contiene en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo, que desde 2012 y con clara inspiración en el Acuerdo Europeo Marco sobre Teletrabajo, contenía la regulación de estas modalidades de prestación de servicios, actualmente remite a la Ley 10/2021, de 9 de julio de Trabajo a Distancia.

Esta norma en primer término, en su artículo 2, realiza una distinción entre Trabajo a Distancia y Teletrabajo, siendo el primero definido como una forma de organizar el trabajo o desarrollarlo en la que se presta servicios desde el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar, elegido por esta, durante toda o parte de la jornada, con carácter regular, entendiéndose por carácter regular, el trabajo realizado en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. El Teletrabajo en la ley realmente se configura como una modalidad de Trabajo a Distancia en la que se utiliza de forma exclusiva o preponderante TIC.

Siguiendo lo previsto en el Acuerdo Europeo Marco sobre Teletrabajo, el artículo 4 de la ley dispone la igualdad de derechos con los trabajadores presenciales, disponiendo

que las personas acogidas a esta modalidad de trabajo no podrán sufrir perjuicio alguno en las condiciones de trabajo, mencionado al respecto, entre otras, el tiempo de trabajo. En conexión con el objeto de estudio, el apartado cuarto del artículo prevé que las empresas, teniendo en cuenta las características propias de estas modalidades de trabajo, deberán aplicar medidas necesarias contra el acoso sexual, por razón de sexo, el discriminatorio y el laboral. En el mismo sentido, también tienen que elaborarse medidas de protección en favor de las víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta de nuevo, las peculiaridades inherentes al teletrabajo y el trabajo a distancia.

En relación con la formalización del teletrabajo, el artículo 6.1 dispone que la adhesión a estas modalidades de prestación de servicios deberá realizarse por escrito al inicio de la relación de trabajo o en un momento posterior. Debiendo contener el instrumento de adhesión, en virtud del artículo 7, entre otros aspectos, los medios, equipos y herramientas, el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad, el lugar de trabajo elegido, los medios de control empresarial y el procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas. Elementos estos que revisten una importancia notoria en la generación de riesgos en el teletrabajo.

A falta de una regulación específica sobre la materia, debiera entenderse, que el artículo 9, dedicado a la formación, se refiere a la misma también en aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el citado artículo dispone que las empresas deberán adoptar las medidas necesarias en aras de garantizar la participación de las personas teletrabajadoras en las acciones formativas, debiendo atender estas acciones formativas a las características propias de la prestación de servicios a distancia. Este último inciso, nos deja entender que deberá formarse a los trabajadores por ejemplo en relación con los específicos riesgos asociados a esta modalidad de prestación de servicios, así como con el uso de las TIC. Esto se reafirma en el apartado segundo del artículo, que prevé que la empresa garantizará la formación necesaria para el adecuado desarrollo de la prestación de servicios en estas modalidades, antes y durante la misma, atendiendo a los posibles cambios que se produzcan, en los medios o tecnologías utilizadas.

La regulación del tiempo de trabajo en la norma se encuentra principalmente en los artículos 13, 14 y 18, sin perjuicio de la demás referencia que en el texto legal se hayan. En este sentido, el artículo 13, dejando margen de maniobra al acuerdo de teletrabajo y a la negociación colectiva para regular los términos de ejercicio y exigiendo el respeto de los tiempos de disponibilidad obligatoria, normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, permite a las personas teletrabajadoras flexibilizar el horario establecido. Ello no es óbice, como bien recuerda el artículo 14, para que la empresa deba cumplir con su obligación de registro horario, que deberá reflejar el tiempo de prestación de servicios de los teletrabajadores, recogiendo momento de inicio y finalización de la jornada. En relación con el descanso de la persona teletrabajadora, el artículo 18, recuerda que existe un derecho, de las personas trabajadoras, a la desconexión fuera del horario de trabajo, recogida en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Derecho que implica para el empresario el deber de garantizar esta desconexión, mediante la limitación en la utilización de los medios de comunicación y de trabajo fuera de la jornada de trabajo, y el respeto de los límites en materia de tiempo de trabajo legal o convencionalmente previstos. La concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho se recogerá en una política interna, que la empresa deberá elaborar. Esta deberá contener también, las acciones de formación y sensibilización pertinentes. El artículo también faculta a la negociación colectiva a establecer medios y medidas con vistas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho.

En relación directa con el objeto de estudio cabe mencionar la Sección cuarta de la ley, que se dedica expresamente a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. El primero de los artículos de la sección mencionada, el 15, recuerda el Derecho a la Seguridad y Salud de las personas teletrabajadoras, estableciendo la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo al teletrabajo. Cuestión que, si bien ya se daba por hecho, puesto que la relación de teletrabajo no deja de ser una relación laboral, a la que le resulta de aplicación la normativa preventiva, según lo previsto en el artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos, no está de más recordar, puesto que, como a continuación se verá, la normativa que nos hayamos examinando solo se encarga de regular ciertos aspectos relacionados con la seguridad y salud en estas modalidades de trabajo, siendo de aplicación, para las restantes cuestiones, la normativa general preventiva.

El segundo artículo de la sección cuarta de la ley, el artículo 16, se dedica, como su propio nombre indica, a la evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva. En este sentido, en primer término, prevé que ambas obligaciones específicas, integrantes del deber de seguridad del empleador, deberán tener en cuenta los riesgos característicos de estas modalidades de prestación de servicios, prestando atención a los factores de riesgo ergonómico, psicosocial, organizativo y de accesibilidad. Poniendo de manifiesto que pudieran resultar problemáticas, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, ciertas cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, que la propia norma regula, como la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, los descansos y la desconexión digital. De forma concreta, en relación con la evaluación de riesgos, dispone, en primer término, que esta deberá alcanzar únicamente a la zona habilitada para la prestación de servicios. En segundo lugar, regula los métodos de obtención de información sobre los riesgos a los que se encuentran expuestas las personas teletrabajadoras, adoptando posteriormente todas las medidas oportunas para proteger a las personas trabajadoras. En conexión con el método de obtención de información, dispone que, en todo caso deberá ofrecer confianza en cuanto a sus resultados. De manera expresa, el artículo habilita dos vías de obtención de información. Una primera, en la que la persona con competencias en materia preventiva realizará una visita del lugar destinado a la prestación de servicios recogido en el acuerdo de adhesión, requiriéndose informe escrito que justifique dicha actuación, que se entregará a la persona teletrabajadora y a los delegados de prevención y permiso de la persona teletrabajadora, en caso de ser su domicilio. La segunda de las metodologías previstas legalmente se basa en la información que aporte la persona trabajadora siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. Vía esta segunda, que habilita como posibilidad subsidiaria en caso de que, habiéndose elegido la primera, no se concediera por la persona teletrabajadora o tercero, permiso de acceso a la zona destinada al teletrabajo, lo cual nos deja entender que pudieran utilizarse otras metodologías para obtener la información prevista, siempre que ofrezca confianza.

Siendo esta la principal regulación de la seguridad y salud en el teletrabajo en España cabe mencionar varios instrumentos de carácter técnico y no normativo, que complementan esta regulación. En este sentido, en primer lugar, cabe destacar las Notas Técnicas de Prevención elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, antiguo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Estas notas son guías de buenas que deberían acompañar a la gestión en materia preventiva. En materia de Teletrabajo se han elaborado, directamente dos, la N.º 412 del año 1996 y la N.º 1165 del año 2021. Encontrándose relacionadas con la temática otras muchas como las N.º 1150 sobre riesgos ergonómicos relacionados con el uso de pantallas de visualización, o las N.º 1122 y 1123 sobre el uso de las TIC y nuevas formas de organización del trabajo.

2.11. MÉXICO.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La regulación de la seguridad y salud en el trabajo México parte de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. En el artículo 123, apartado A) se establecen las bases que debe seguir la regulación del trabajo en México. En la base XV, se dispone la obligación empresarial de observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, adoptar las medidas oportunas para prevenir accidentes, organizar las instalaciones de tal modo que garanticen la salud y vida de los trabajadores. Obligación reafirmada por el apartado XVI del artículo 132 y el artículo 475 bis de la Ley Federal de Trabajo de 1970.

La normativa principal sobre seguridad y salud en el trabajo en México se contiene, por un lado, en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 13 de noviembre de 2014 y en segundo término la Ley Federal de Trabajo, que dedica su Título Noveno a los riesgos en el trabajo. Como complemento a estas normas, desarrollando de forma específica los aspectos relacionados con la seguridad y salud, existen las Normas Oficiales Mexicanas.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La regulación relativa al teletrabajo se introdujo en la Ley Federal de Trabajo, por medio de Decreto, el 6 de enero de 2021, que añadió el Capítulo XII Bis a la ley. Existiendo hasta entonces una regulación del trabajo a domicilio, que actualmente sigue vigente, separándose del concepto que acuña la Ley Federal de Trabajo Mexicana.

En este último sentido, la ley, en su artículo 330-A, define el teletrabajo como una forma de organización y desarrollo del trabajo que se ejecuta en lugares distintos a las dependencias empresariales y que implica el uso prevalente de TIC. Sobre las TIC, cabe mencionar, que el propio artículo aporta una definición, cuestión poco común en la regulación del teletrabajo en los países iberoamericanos, siendo normalmente definidos otros términos como teletrabajador, centro de teletrabajo, etc. Entiende por TIC, el conjunto de servicios, infraestructuras, redes, software, aplicaciones y dispositivos que facilitan tareas y funciones en los centros de trabajo, apoyan la gestión y transformación de la información, permitiendo su creación, modificaciones, almacenamiento, protección y recuperación. De manera muy similar a como lo hace la legislación española, el artículo estipula que para que la relación de trabajo se rija por la normativa prevista en el capítulo que nos encontramos tratando, deberá realizarse en más de cuarenta por ciento del tiempo del tiempo a distancia, no considerándose teletrabajo la prestación de servicios ocasional o esporádica.

Como es habitual en las legislaciones Iberoamericanas sobre teletrabajo, el teletrabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 330-B, deberá formalizarse por escrito, por medio de un contrato, donde deberán constar, entre otros elementos, las características del trabajo a realizar o los equipos y aprovisionamiento, incluyendo aquel relacionado con el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

En relación con las obligaciones de los empleadores, se prevé, en el artículo 330-E, que estos, entre otras cuestiones, deberán aportar, instalar y mantener los equipos necesarios para el desarrollo de la prestación de servicios, entre los cuales cabe mencionar la referencia explícita a las sillas de trabajo, que acompaña el artículo con el adjetivo

ergonómicas, haciendo referencia a que, no vale cualquier tipo de asiento para el desarrollo del teletrabajo, debiendo este reunir unas características ergonómicas adecuadas para evitar producir daños a la salud de los trabajadores. Otra de las obligaciones que prevé el artículo se refiere al registro de los equipos y medios entregados a las personas trabajadoras, relacionados con la protección de su salud. En conexión con la materia objeto de estudio, el empresario debe respetar el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras fuera de la jornada de trabajo. Por otro lado, debe proveer de la capacitación y asesoramiento necesarios para garantizar la adaptación y utilización adecuados de las TIC.

En relación con las obligaciones del empleador, el artículo 330-H, aporta una obligación que no es común observar en las regulaciones sobre teletrabajo. Esta obligación se relaciona con una de las principales problemáticas que se presentan en relación con el teletrabajo, el equilibrio entre la vida laboral y familiar. En este sentido, prevé que, en aras de promover el equilibrio en la relación de trabajo, deberá observarse la perspectiva de género, que permita conciliar la vida personal con esta modalidad de trabajo.

En conexión con la seguridad y salud en el trabajo, para las personas teletrabajadoras, la ley en su artículo 330-F, prevé la obligación de observar y aplicar las medidas previstas por el empleador sobre la materia.

Sobre la materia objeto de estudio trata el artículo 330-J, en el que se dispone que las condiciones de seguridad y salud de los teletrabajadores serán establecidas mediante una Norma Oficial Mexicana, que deberá contener los factores de riesgo presentes en el teletrabajo. En este sentido hace unos meses, el 15 de julio de 2022 se presentó un Proyecto de Norma Oficial Mexicana (NOM en adelante), que abordó las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, PROY-NOM-037-STPS-2022. Esta norma por el momento es un proyecto y cuenta con un marcado carácter técnico, por lo que, en el presente trabajo se apuntarán las principales características de esta.

En primer término, esta norma contiene un apartado dedicado a definiciones, donde se incluyen las relativas a: Accidente de trabajo, enfermedad de trabajo, incidentes, actos inseguros, agentes, centro de trabajo, carga de trabajo, condiciones inseguras, condiciones peligrosas, factores de riesgo ergonómico, factores de riesgo psicosocial, lista de verificación de las condiciones seguridad y salud, lugar de trabajo, norma, persona teletrabajadora, política de teletrabajo, riesgos del trabajo, TIC, teletrabajo, desconexión digital, reversibilidad.

En segundo lugar, regula una serie de obligaciones para el patrón o empleador, como la relativa al registro de las personas teletrabajadoras, donde constarán datos como el lugar acordado para la prestación del teletrabajo. En relación con este, la norma exige que cumpla con cientos requisitos, como conectividad, instalación eléctrica en buen estado, iluminación ventilación, así como condiciones ergonómicas propicias. La adecuación del lugar de trabajo la podrá comprobar el empleador físicamente o a través de las personas teletrabajadoras, por medio de una lista de verificación que cumplimentarán.

Dentro de las obligaciones que se imponen al empleador, cabe mencionar la relativa a la elaboración de una Política de Teletrabajo, que, entre otros elementos, instaure mecanismos de participación en la materia y con carácter general, para evitar el aislamiento de las personas teletrabajadoras, establezca reglas y mecanismos de contacto y supervisión, prevea la duración de la jornada y distribución del horario, y defina las responsabilidad y obligaciones para patronos y trabajadores.

Otras obligaciones que la NOM prevé se refieren a la información a las personas teletrabajadoras de los riesgos relacionados con la actividad desarrollada y de la posible exposición a agentes y factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, así como las consecuencias asociadas a dicha exposición.

En relación con la cumplimentación de la lista de verificación y evaluación de riesgos referida anteriormente, que también se dispone como una obligación del empleador se prevé que, el patrono podrá realizar una visita al lugar de teletrabajo, previa autorización de la persona teletrabajadora. En caso de no aportarse dicho permiso, podrá confiar a la persona trabajadora la cumplimentación de la lista de verificación, pudiendo el empresario, en aras de completar la información, solicitar una revisión a distancia del lugar de prestación de servicios, sirviéndose para ello de las TIC. La NOM realiza una precisión de suma trascendencia en relación con la segunda de las alternativas, explicitando que, esta posibilidad en ningún momento supone el traslado de responsabilidades del patrón a la persona trabajadora en relación con la comprobación de las condiciones de seguridad y salud de los lugares de teletrabajo, concretando que la validación de la lista de verificación y evaluación de riesgos debe ser realizada por el empleador o tercero encomendado para tal función, no pudiendo llevarse a cabo la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo cuando estos mecanismos dejen ver que las condiciones de seguridad y salud no son las propicias.

Dejando a un lado obligaciones documentales relativas al proceso de implantación del teletrabajo y la reafirmación de las obligaciones relativas a la aportación de medios de trabajo e insumos necesarios relacionados con la materia objeto de estudio, cabe mencionar la concreción de la obligación de formación que ya preveía la Ley Federal de Trabajo, que en este caso se refiere también a las condiciones de seguridad y salud que deberán tener los lugares de teletrabajo.

Otra obligación, que no es común encontrar en la regulación de la cuestión en los países Iberoamericanos es la relativa a la necesaria reversibilidad cuando la persona teletrabajadora reporte una alteración relevante en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Siendo este reporte una de las obligaciones que la norma prevé para las personas teletrabajadoras, en conexión con ello, también se prevé que el trabajador de cualquier riesgo que sufra en el desarrollo de la prestación de servicios.

Para concluir con las obligaciones empresariales previstas por la NOM, se prevé el necesario seguimiento de los accidentes de trabajo que reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares. Por otro lado, se dispone la necesaria aportación de información resultante del cumplimiento de la NOM a los trabajadores. Por último y no menos importante, se establece que la empresa deberá contar con mecanismos de atención para los casos de violencia familiar.

Para las personas teletrabajadoras la norma también prevé obligaciones relacionadas con la materia, más allá de la que comúnmente establecen otros países, relativa al debido cumplimiento de la normativa, ordenes e instrucciones sobre seguridad y salud que emita el empleador, que también prevé la NOM.

En primer término, establece la obligación de facilitar al patrón, en caso de estar de acuerdo con ello, la posibilidad la comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo acordado. Con carácter subsidiario, deberá rellenar la lista de verificación.

Dejando a un lado otras obligaciones generales que la norma prevé para las personas teletrabajadoras como la necesaria conservación y cuidado de los equipos de

trabajo o el seguimiento de las políticas previstas en materia de protección de datos, la NOM prevé que los teletrabajadores deberán participar en los procesos de formación e información relacionados con la seguridad y salud que proporcione el empresario.

Otro de los grandes apartados de la NOM se refiere a las condiciones de seguridad y salud que deberán seguirse en el teletrabajo. En este sentido, establece las medidas que deberán preverse para evitar los diferentes tipos de riesgos. En relación con los riesgos derivados de agentes físicos, dispone que, la persona teletrabajadora deberá contar con un área de trabajo limpia y ordenada, iluminada con luz natural o artificial, temperatura y ventilación adecuados según el tipo de actividad a realizar y niveles de ruido que no impidan la concentración. En relación con los riesgos de carácter ergonómico, dispone que la persona teletrabajadora contará con un lugar de trabajo cómodo, que evite tensiones corporales, sin salientes o elementos similares que pudieran generar riesgos. Este lugar deberá contar con un escritorio, mesa o plano de trabajo, sin obstáculos que impidan la colocación cómoda de brazos o piernas, una silla ergonómica, así como otros adiconamientos ergonómicos o posturales necesarios. En lo referido a los riesgos de carácter psicosocial, la norma establece que se deberá contar con un espacio físico que permita la privacidad en la medida de lo posible, la observancia de la perspectiva de género, con vistas a permitir una conciliación de la vida familiar y personal, por ejemplo, por medio de la habilitación de la posibilidad de contar con jornadas flexibles. Por otro lado, se prevé la necesidad de que el empleador establezca mecanismos de atención a los casos de violencia familiar. En último término, se requiere el respeto del patrón del derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras fuera de la jornada de trabajo.

La norma desarrolla el derecho a la capacitación en materia de seguridad y salud de las personas teletrabajadoras, que podrá ser presencial o remoto, y deberá habilitar a la persona teletrabajadora para el reconocimiento de los peligros y la identificación de los riesgos y factores de riesgos presentes en el teletrabajo. También deberá facilitar los conocimientos necesarios en relación con el uso de las TIC y facilitar la comprensión y aplicación de la política de teletrabajo empresarial.

Los restantes apartados de la NOM regula los organismos encargados de inspeccionar las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, el concreto procedimiento técnico de evaluación que desarrollará la autoridad laboral competente. Por otro lado, aporta cinco guías de referencia para facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en la NOM.

2.12. PANAMÁ.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La regulación de la seguridad y salud en el trabajo en Panamá parte de la Constitución Política de la República de Panamá de 1972. El artículo 109 dispone que una de las funciones esenciales del estado es la de velar por la salud de la población de la República. Como materialización de esta función, en el contexto del trabajo, el artículo 110, apartado sexto, dispone que es competencia del estado regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad de los lugares de trabajo.

En cumplimiento de este mandato constitucional se promulga el Reglamento General de Prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Resolución N.º 41039-2009 de 26 de enero. Esta es la principal norma sobre la materia en Panamá, que regula los derechos y obligaciones, condiciones generales de

los centros de trabajo, sistemas de seguridad, salud e higiene en el trabajo, comités de salud e higiene y el régimen de sanciones. Cabe mencionar que, el Código del Trabajo, aprobado por la Ley N.º 237 de 1970, también contiene previsiones sobre la materia, concretamente, en su Libro II, dedicado a los Riesgos Profesionales, que regula, en su Título I, cuestiones sobre seguridad e higiene, como la obligación empresarial de protección de la vida y salud de sus trabajadores y en su Título II, cuestiones relacionadas con los riesgos profesionales.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

En Panamá la regulación del teletrabajo se introdujo por la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, que además modificó el Código del Trabajo en materia de salarios.

En lo referente al teletrabajo, en primer término, como es común, el artículo 2, define que considera por teletrabajo. En este sentido, define esta forma de trabajo, como aquella que se realiza, de forma subordinada, sin la presencia física en el centro de trabajo o entidad, valiéndose de medios informáticos, telecomunicaciones y análogos. La formalización de esta modalidad de prestación de servicios se realizará al inicio de la relación de trabajo, o durante el desarrollo de esta, a través de una adenda al contrato. Este contrato o acuerdo contendrá, como bien dispone el artículo 4 de la ley, entre otros aspectos, si el trabajo será a tiempo parcial o completo, la jornada de trabajo, la declaración por parte del trabajo de que, el lugar donde prestará servicios es adecuado.

Resulta llamativo, por lo poco común que resulta en las legislaciones iberoamericanas, la referencia que el artículo 7 de la ley realiza a las horas extraordinarias, donde dispone que la persona teletrabajadora en principio no se encuentra obligado a realizar horas extraordinarias, salvo que estas sean requeridas por el empleador y se encuentre, esta posibilidad prevista en el contrato de trabajo.

En conexión directa con el objeto de estudio, cabe mencionar el artículo 13 de la ley, que prevé el derecho al reconocimiento de los riesgos profesionales sucedidos durante el teletrabajo. Siendo competencia de la Caja de Seguro Social la comprobación de los hechos y reconocimiento de los derechos pertinentes.

Muy relacionado con lo anteriormente mencionado, el artículo 14 sitúa al empleador como el principal responsable de la protección de la seguridad y salud de la persona teletrabajadora. Encontrándose este obligado a informar a los teletrabajadores sobre las políticas sobre seguridad y salud en el teletrabajo, a la ejecución de un programa de supervisión y capacitación periódica en relación con el uso de las TIC, su adaptación ergonómica, así como sobre los riesgos específicos y medidas a adoptar en relación con las tareas realizadas. Adicionalmente, el artículo 15 de la ley prevé que el empleador deberá aportar a las personas teletrabajadoras de un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización en el teletrabajo.

2.13. PARAGUAY.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Constitución Política de Paraguay, de 1992, a diferencia de otros países de Iberoamérica, no reconoce directamente un derecho a la seguridad y salud en el trabajo, si bien, dispone en su artículo 99 dispone que el cumplimiento de las normas sobre la materia será objeto de fiscalización de las autoridades creadas por la ley.

Lejos de esta referencia constitucional, la regulación sobre seguridad y salud en el trabajo Paraguay se encuentra principalmente en tres normas. La primera de estas, el Decreto N.º 14.390/92 de 28 de Julio de 1992, por el que se aprueba el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo. En adición a esta norma, la Ley N.º 213/1993 por la que se establece el Código del Trabajo, contiene en su Título Quinto sobre Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo, las principales obligaciones para empleador y trabajadores sobre la materia. En desarrollo de esta última regulación, el 29 de diciembre de 2017 se promulgó la Ley N.º 5804 por la que se establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales, que recoge la regulación relativa a la Política Nacional sobre la materia.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

En Paraguay, a raíz de la pandemia provocada por la enfermedad COVID-19, se promulgó la Ley N.º 6524 de 26 de marzo de 2020, por la que se declaraba el Estado de Emergencia en la República de Paraguay. Esta norma, en su artículo 20 habilitaba, siempre que la naturaleza de la relación de trabajo lo permitiera, la utilización del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios. Este artículo fue desarrollado por la Resolución MTESS N.º 598 de 2020 de 31 de marzo de 2020. Basta con la mera mención de esta norma, en primer lugar, porque fue una norma concebida para la situación de emergencia del momento, en segundo lugar, porque en el 1 de junio de 2021 se aprobó la Ley N.º 6738 por la que se estableció la modalidad del teletrabajo en el marco de la relación de trabajo.

Esta norma en primer lugar, como viene siendo habitual, en su artículo 6 define esta modalidad especial de prestación de servicios como aquella en la que la persona trabajadora desempeña sus labores sin encontrarse presente en las dependencias empresariales, utilizando las TIC y sometida a un sistema de control y supervisión de sus labores a través de medios tecnológicos. Esta última precisión resulta llamativa, por cuanto no es común, siendo este un elemento que configura el teletrabajo en Paraguay.

Cabe mencionar que la regulación del teletrabajo en Paraguay contiene, en su artículo 7, de manera similar a como lo hacen otros países de Iberoamérica distintas formas o modalidades de teletrabajo. En primer lugar, en relación con el lugar de teletrabajo define el teletrabajo a domicilio/distancia, como aquel realizado, como su propio nombre indica desde el domicilio de la persona trabajadora. En función del modo de desempeño del trabajo, distingue entre teletrabajo a tiempo completo, que se refiere al teletrabajo que ocupa el total de la jornada de trabajo, el realizado en jornadas alternadas, que se asocia a la realización de una parte del trabajo desde el domicilio y otra desde el lugar presencial de trabajo. Según el periodo de tiempo acordado, el teletrabajo podrá ser permanente o temporal. Finalmente, según la forma de prestación de servicios, el teletrabajo será *Online*, cuando la persona teletrabajadora permanezca conectada durante toda la jornada, *Offline*, cuando no sea necesaria esta conexión, o mixta, cuando así se pacte.

En conexión con el objeto de estudio, el artículo 8 de la ley promulga una serie de principios que deben regir la prestación de servicios bajo esta modalidad. El primero de los principios que se articulan es el relativo a la igualdad de trato y condiciones con los trabajadores presenciales, que, entendemos, también aplica a las cuestiones relativas a la salud ocupacional y la prevención de riesgos en el trabajo, sin perjuicio de la regulación específica contenida en la propia norma. Igualdad que se reafirma en el artículo 10, en relación con los derechos laborales y de seguridad social de las personas teletrabajadoras.

Otro de los principios que el artículo 8 prevé, se refiere al derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras. En este sentido, en primer término, habilita a las partes a establecer una distribución flexible de la jornada, siempre que respete los límites máximos de jornada de trabajo. En segundo término, establece una obligación empresarial de respeto del derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras fuera de la jornada de trabajo, que será de al menos 12 horas y supondrá la posibilidad de que el trabajador no dé respuesta a las comunicaciones y requerimientos del empleador.

En relación directa con el tiempo de trabajo en el teletrabajo, el artículo 9 dispone que, la persona teletrabajadora podrá seguir la misma organización de la jornada que había pactado previamente. En el caso de que la jornada se extendiera más allá de la jornada, el empleador deberá establecer un mecanismo de control de las horas extraordinarias. Las labores realizadas en régimen de teletrabajo deben ser equivalentes en cuanto a carga de trabajo, que las realizadas presencialmente.

Las obligaciones previstas para las personas teletrabajadoras se recogen en el artículo 12 y 13 de la ley. Entre estas, cabe mencionar la prevista en el segundo de los artículos mencionados, que implica la necesidad de comunicación al empleador, de manera inmediata y por cualquier medio, de los accidentes, enfermedades o invalideces acaecidos durante a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, aportando en relación con estas situaciones los documentos pertinentes acreditativos.

El artículo 14 de la ley prevé un elenco de obligaciones para el empleador. Entre estas cabe mencionar, en primer término, la relativa a la necesidad de formar al trabajador en relación con la utilización adecuada de los equipos de trabajo. En segundo lugar y muy conectada con el objeto de estudio, se impone la obligación de respetar la vida privada de la persona teletrabajadora, sus tiempos de descanso y reposo y los de su familia. En relación directa con el objeto de estudio se prevé que el empleador deberá informar a las personas trabajadoras sobre el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos, así como sobre cualquier riesgo asociado al uso de los equipos de trabajo.

El artículo 15 aborda de manera directa el objeto de estudio, disponiendo al respecto que el empleador deberá formar e informar al trabajador sobre los riesgos asociados a sus labores, así como las medidas preventivas y medios previstos para cada caso concreto conforme a la normativa vigente. Ello porque, el empleador, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la ley es el principal responsable en la materia, en esta modalidad de trabajo. Este artículo amplió el deber de información del empresario, debiendo este informar además sobre la política de seguridad y salud en el trabajo y los protocolos previstos al respecto.

2.14. PERU.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el caso de Perú, la Constitución de la Política, promulgada en el año 1993, no contiene referencias directas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, si bien, sí que se refiere, como es habitual en los textos constitucionales iberoamericanos, al derecho a la integridad física, moral y psíquica, que, como no podía ser de otra manera, son el bien jurídico que la protección de la seguridad y salud en el trabajo tratan de preservar.

La principal norma en materia de seguridad y salud en Perú es la Ley N.º 29783 del año 2011, que regula la Política Nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, dispone el deber de protección del empresario y establece los derechos y obligaciones de empleadores y personas trabajadoras. En desarrollo de esta ley, en el año 2012 se promulgó el Decreto Supremo N.º 005-2012-TR. Siendo estas las normas generales sobre la materia existen otras específicas que regulan cuestiones como, por ejemplo, los comités de seguridad y salud.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La normativa sobre teletrabajo en Perú se remonta al año 2013, cuando se promulgó la Ley N.º 30036 de 5 de junio de 2013, reglamentada por el Decreto Supremo N.º 017-2015-TR de 3 de noviembre de 2015. Esta normativa no va a ser analizada porque fue derogada por la reciente Ley N.º 31572 de 7 de septiembre de 2022.

Esta norma, en su artículo 3, define el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios, de carácter regular, donde se trabaja fuera de las dependencias empresariales, utilizando plataformas y tecnologías digitales. La adhesión a esta modalidad de trabajo se reflejará, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9, en el contrato, un anexo al mismo o documento similar de validez jurídica. Este contrato o acuerdo deberá contener como mínimo, los elementos previstos en el artículo 12 de la ley, entre los que cabe mencionar la forma de distribución de la jornada laboral. En relación con la desconexión digital, prevé que diariamente ésta comprenderá un mínimo de 12 horas en un periodo de 24 horas. Otro elemento que deberá contener el contrato o acuerdo son los mecanismos de comunicación que el empleador utilizará en la relación de teletrabajo, así como las plataformas y tecnologías que se utilizarán para la prestación de servicios.

La primera referencia a la materia objeto de estudio la encontramos en el artículo 6 de la ley, que regula los derechos de las personas teletrabajadoras. En este sentido, entre otros aspectos, se prevé que los teletrabajadores contarán con iguales derechos que los previstos para las personas que prestan servicios presencialmente. Se dispone explícitamente que las personas teletrabajadoras cuentan con un derecho a la desconexión digital. También se prevé un derecho explícito a ser informados sobre medidas, condiciones y recomendaciones sobre seguridad y salud en esta modalidad especial de prestación de servicios.

En lo que concierne a las obligaciones de las personas teletrabajadoras, previstas en el artículo 7 de la ley, entre otras obligaciones, se dispone que estas personas dispondrán de las mismas obligaciones que las previstas en la relación de trabajo presencial. En segundo término, se dispone la obligación de cumplir con las disposiciones del empleador relacionadas con el teletrabajo. Muy conectado con ello, explícitamente se prevé el necesario cumplimiento de las medidas, condiciones y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En conexión con la materia objeto de estudio, se prevé que el trabajador deberá asistir a las sesiones de formación previstas por el empleador, que, entendemos, también se podrán referir a cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

En lo que a los empleadores se refiere, el artículo 8 regula sus obligaciones principales. Al igual que para las personas teletrabajadoras, dispone en primer término, que estos contarán en principio con las mismas obligaciones que para con las personas que trabajan presencialmente. En segundo término, dispone una serie de obligaciones específicas, entre las que cabe mencionar, el necesario respeto de la desconexión digital de la persona teletrabajadora, la notificación a esta de los mecanismos de comunicación laboral, así como de las condiciones y recomendaciones en materia de seguridad y salud

en el teletrabajo a observar. Por otro lado, y en conexión directa con la aparición de riesgos en el teletrabajo, cabe mencionar la obligación de formar a las personas teletrabajadoras sobre el uso de las tecnologías informáticas, así como sobre seguridad y salud en el trabajo.

En relación con el lugar de prestación de servicios, este será, en virtud de lo previsto por el artículo 11, el elegido por la persona teletrabajadora. En el caso de cambio del lugar de teletrabajo, el apartado segundo del citado artículo prevé que la persona teletrabajadora deberá informar, con carácter general, sobre este cambio al empleador con una antelación de 5 días. En estos casos, en relación con el objeto de estudio se prevé que el empleador aplicará el mecanismo de autoevaluación para identificar y evaluar los riesgos del nuevo lugar de teletrabajo.

La ley dedica al tiempo de trabajo en la prestación de teletrabajo el Capítulo V, que comprende los artículos 21 y 22. En el primero de los artículos mencionados se regula la ordenación general del tiempo de trabajo en esta modalidad de trabajo. En este sentido se prevé, en primer lugar, los que los límites y exclusiones en materia de jornada de trabajo serán los mismos que los previstos para los trabajadores presenciales. En segundo lugar, se habilita la posibilidad de pactar una distribución libre de la jornada, en los horarios que mejor se adapten a las necesidades de las personas teletrabajadoras, dentro de los límites máximos previstos. A diferencia de otras legislaciones iberoamericanas, esta norma prevé la posibilidad de que las personas teletrabajadoras realicen horas extra, que serán voluntarias, siendo autorizadas previamente por el empleador. El segundo de los artículos mencionados trata la desconexión digital de las personas teletrabajadoras, respecto a la que dispone, en primer término, un derecho, que se concreta en la garantía de disfrute del tiempo libre, de descanso, donde la persona teletrabajadora no se encuentra obligado a responder a las comunicaciones, órdenes y requerimientos del empleador, salvo causa de fuerza mayor o excepciones que la norma no concreta.

A la materia objeto de estudio dedica la ley, al igual que al tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, un capítulo, en este caso el VI. En este capítulo se sitúa el artículo 23, que prevé, en primer término, que las condiciones específicas de seguridad y salud en el teletrabajo se deberán ajustar a lo previsto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento. En segundo lugar, se dispone que son competencias del empleador la identificación y evaluación de los riesgos, así como la implementación de las medidas correctivas pertinentes. Para ello, la ley dispone que el trabajador deberá brindar las facilidades pertinentes de acceso al lugar de prestación de servicios. Ello pese a que, en relación con el método previsto para la identificación y evaluación de riesgos, la norma prevea que el Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará un formulario de autoevaluación que se usará como mecanismo alternativo de evaluación, dejando entender que, los mecanismos previstos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo son los principales medios que se prevén para la evaluación de riesgos. El método descrito será de aplicación opcional, requiriéndose para su implementación acuerdo entre empleador y persona teletrabajadora, requiriéndose para su utilización formación de la persona teletrabajadora. En relación con este, se prevé que la persona teletrabajadora será la responsable de su cumplimentación y presentación, lo que, como prevé el propio artículo, no exime de responsabilidad al empleador de ninguna manera. El apartado sexto del artículo dispone la obligación empresarial de formar e informar a la persona teletrabajadora sobre las condiciones y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo que está obligada a cumplir en esta modalidad de trabajo.

2.15. PORTUGAL.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La regulación de la seguridad y salud en el trabajo parte de la Constitución de Portugal de 1976. Esta, en su artículo 59, dedicado a los derechos de las personas trabajadoras, contiene en su letra c), un derecho a una prestación de servicios en condiciones de higiene, seguridad y salud, además, se prevé también, en el apartado f), un derecho a la reparación frente a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La principal norma que regula la materia en Portugal es la Ley N.º 102/2009, Sobre Régimen Jurídico de la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta norma sufrió varias modificaciones y enmiendas, por las leyes N.º 42/2012 de 28 de agosto, 3/2014 de 28 de enero, Decreto-Ley no 88/2015, de 28 de mayo, Ley N.º 146/2015, de 9 de septiembre, 28/2016, de 23 de agosto.

A parte de la regulación contenida en la ley citada existen otras normas y ordenanzas que regulan cuestiones diversas relacionadas con la materia, como el Decreto-Ley N.º 349/93, de 1 de octubre, por el que se transpone la Directiva 90/270/CEE, del Consejo, de 29 de mayo, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de trabajar con equipos equipados con una pantalla.

Otra norma que regula la materia es el propio Código del Trabajo aprobado por la Ley N.º 7/2009, de 12 de febrero. En su artículo 222 prevé la obligación empresarial de proteger la salud de las personas trabajadoras. Específicamente, dedica su Capítulo IV a la Prevención y Reparación de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Estableciendo los principios generales en la materia, los derechos de información, consulta y formación de las personas trabajadoras, entre otras previsiones, dedicadas específicamente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La regulación del teletrabajo en Portugal se encuentra en el Código del Trabajo, específicamente en el Libro 1, Capítulo 1, Sección IX, Subsección V, artículos 165 a 171.

En primer término, conviene examinar el concepto de teletrabajo que la norma recoge. En este sentido, el artículo 165, dispone que se considera teletrabajo a la prestación de servicios, en régimen de subordinación, que no se ejecute en un lugar no determinado por el empleador, mediante el uso de las TIC.

La formalización del teletrabajo requiere, según lo previsto en el artículo 166, apartado segundo, un acuerdo escrito al inicio de la relación de trabajo o posteriormente. Este recogerá, necesariamente, entre otras cuestiones, el lugar donde se prestarán servicios y el horario de trabajo.

Como es habitual en las regulaciones sobre teletrabajo, el artículo 169, prevé la igualdad de derechos y deberes de las personas teletrabajadoras con respecto a las personas que trabajan presencialmente. Específicamente, el apartado primero del artículo dispone que esta igualdad de derechos alcanzará, entre otros aspectos, a los límites de la duración de la jornada, periodos de descanso y, en relación con el objeto de estudio, la protección de la seguridad y salud en el trabajo y las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En materia de jornada de trabajo cabe mencionar el artículo 218, que, de manera muy similar a como lo hacen otros países de Iberoamérica, prevé la posibilidad de que, mediante acuerdo escrito, las personas teletrabajadoras queden exentas de la jornada laboral.

El artículo 169-B, regula ciertas obligaciones para el empleador, específicas para la relación de teletrabajo, entre las cuales cabe mencionar, el deber, previsto en la letra b), de abstenerse de contactar al trabajador durante sus periodos de descanso, en los términos previstos en el artículo 199-A, el de evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora, promoviendo periódicamente contactos presenciales con compañeros y superiores.

Específicamente, sobre seguridad y salud en el teletrabajo trata el artículo 171-A del Código. Este artículo en primer término dispone la prohibición de realizar el teletrabajo en actividades que impliquen contacto o utilización de sustancias o materiales peligrosos para la salud o integridad de las personas teletrabajadores, salvo que el teletrabajo se realice en instalaciones adaptadas para este tipo de actividades. En relación con la utilización de las pantallas de visualización de datos, se prevé que el empleador deberá organizar los medios necesarios para cumplir con las obligaciones previstas en relación con estos equipos, previstas en el Decreto-Ley N.º 349/93 de 1 de octubre. También se dispone, en relación con la utilización de estos equipos, que el empleador promoverá exámenes de salud antes y durante la implementación del teletrabajo, para comprobar la aptitud física y psíquica de las personas trabajadoras y encontrarse en condiciones de adoptar las medidas preventivas pertinentes. Para el trabajador se dispone la obligación de facilitar el acceso al lugar de prestación de servicios a los profesionales designados, para evaluar y controlar las condiciones de seguridad y salud.

2.16. REPUBLICA DOMINICANA.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La primera norma a la que podemos referirnos cuando abordamos la seguridad y salud en el trabajo en la República Dominicana, es la Constitución de 26 de enero del año 2010. En su artículo 62 dedicado al Derecho al Trabajo, en su apartado octavo, dispone que el empleador se encuentra obligado a garantizar las condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

La principal norma sobre la materia es el Decreto N.º 522-06 de 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que principalmente regula las condiciones en que deben desarrollarse las actividades productivas. Esta norma se ve desarrollada por la Resolución N.º 04/2007, del 30 de enero de 2007, por la que se establecen las Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

En cuanto al teletrabajo se refiere, cabe mencionar la Resolución N.º 23/2020 Sobre la Regulación del Teletrabajo como modalidad especial de trabajo. Ya en la Resolución N.º 7/2020 se instaba a la aplicación de esta modalidad de prestación de servicios en el marco de la situación pandémica ocasionada por la enfermedad COVID-19, si bien, la Resolución N.º 23/2020 materializó una norma al respecto, que hasta el momento no existía.

En su artículo segundo, letra a), define el teletrabajo como una modalidad especial de trabajo que se realiza a distancia, total o parcialmente, utilizando TIC. El citado artículo a parte de la definición de teletrabajo aporta otras, entre las cuales cabe mencionar la de Desconexión Digital, que se describe como el derecho de la persona trabajadora a no contestar mensajes ni requerimientos fuera de la jornada de trabajo.

La adhesión de la persona teletrabajadora a esta modalidad especial de prestación de servicios se realizará, según lo dispuesto en el artículo tercero, por escrito. Debiendo constar, según el párrafo I del artículo, en el contrato o acuerdo de teletrabajo, entre otras cuestiones, el lugar de prestación de servicios y la posibilidad, en caso de así quererlo, de que el empleador verifique las condiciones del lugar antes o durante la puesta en marcha del teletrabajo.

En relación con la jornada de trabajo, el artículo octavo de la norma prevé que esta se ajustará a lo previsto en el Código del Trabajo, de 29 de mayo de 1992. Si bien, prevé la posibilidad de que se flexibilice esta, por acuerdo entre las partes, siempre que se respeten los límites previstos en el Código. Este artículo también reafirma el derecho a la desconexión digital mencionado con anterioridad. Para el caso de que se realicen horas extraordinarias y jornada nocturna, el empleador tiene el deber de garantizar el control de estas horas.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el artículo noveno dispone, que el lugar donde se realice el teletrabajo deberá cumplir con las condiciones de seguridad e higiene previstas por la normativa. Los empleadores y las personas trabajadoras deberán cumplir con esta normativa. Específicamente, el empleador, en virtud de lo dispuesto en el párrafo I del artículo, deberá informar a las personas teletrabajadoras sobre los requisitos de seguridad e higiene del puesto de trabajo, las condiciones necesarias para la prestación de servicios, los riesgos específicos asociados a la modalidad de trabajo y las medidas preventivas a adoptar. Siendo obligación de los trabajadores cumplir con estas últimas.

Muy relacionado con lo anterior, el artículo décimo de la norma prevé que, para verificar la correcta aplicación de esta, el Ministerio de Trabajo se encuentra facultado, previo autorización, aviso y planificación, para realizar visitas al lugar de teletrabajo.

El artículo undécimo de la norma prevé que las personas teletrabajadoras dispondrán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan presencialmente. El párrafo primero del citado artículo dispone, por ejemplo, que, en materia formativa, el empleador deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar que las personas teletrabajadoras cuentan con el mismo nivel de formación que las que trabajan presencialmente. Además, deberá garantizar la formación necesaria para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

En materia de desconexión digital cabe mencionar los párrafos VI y VII, del artículo decimo primero, que reafirman el derecho, sobre el que ya hemos hablado y que se instan a los empleadores a crear políticas de desconexión.

En último término cabe mencionar el párrafo VIII del artículo, que, muy probablemente, en aras de evitar el aislamiento de las personas teletrabajadoras, dispone que el empleador, en la medida de lo posible propiciará oportunidades de interacción de las personas teletrabajadoras con sus compañeros.

2.17. URUGUAY.

a) Marco normativo general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Constitución de la República de Uruguay, del año 1967, en su artículo 54, dispone que las leyes deberán reconocer, a parte de una remuneración justa, una limitación de la jornada y un descanso semanal, la higiene física y moral en el trabajo.

Con anterioridad al año en el que se promulgó la Constitución actualmente vigente en Uruguay ya existían normas sobre la materia, como la Ley 5.032 de 21 de julio de 1914 sobre prevención de accidentes de trabajo, que todavía sigue vigente. Cabe mencionar que esta norma se complementa con un amplio elenco de disposiciones. Algunas de carácter general, como el Decreto 680/977 de 6 de diciembre de 1977, Reglamentario de los Convenios Internacionales de Trabajo N.º 81 y 129, el Decreto 83/96 de 7 de marzo de 1996, por el que se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Decreto N.º 406/988 de 3/6/88, reglamentario de la Ley 5.032, que refiere a las condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional en todo tipo de establecimiento.

b) Regulación de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

La regulación del Teletrabajo en Uruguay se recoge principalmente en Ley N.º 19.978, de 30 de agosto de 2021, reglamentada por el Decreto N.º 86/022.

Esta ley, en su artículo 1º recoge el concepto de teletrabajo. Considerando por tal, la prestación de servicios realizada total o parcialmente fuera de las dependencias del empleador, mediante el uso de TIC. La formalización de esta modalidad de trabajo se recoge en el artículo 5º, donde se prevé que, la adhesión a esta forma de trabajo podrá realizarse al inicio de la relación de trabajo o durante la misma, por escrito, mediante contrato de trabajo o acuerdo que se adherirá a este.

En su artículo 3º, siguiendo la línea de otros países iberoamericanos, propugna una serie de principios rectores para esta modalidad de prestación de servicios. Entre los cuales, como no podía ser de otra manera, se encuentra la igualdad de derechos, que, entre otros aspectos, explicita la letra d) del citado artículo, se refiere a la seguridad e higiene laboral.

En materia de jornada de trabajo, el artículo 8º de la ley dispone que el total del tiempo de teletrabajo no deberá superar la jornada máxima semanal de trabajo. En todo caso deberá respetarse el derecho al descanso y a la desconexión. En este último sentido, el artículo dispone que deberá existir una desconexión mínima diaria de 8 horas continuadas entre jornadas. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo faculta a la persona teletrabajadora a distribuir libremente su jornada en los horarios, según sus necesidades. En relación con los excesos de jornada diaria, explícitamente se dispone que no tendrán la consideración de horas extraordinarias y por tanto no serán retribuidas como tal, siendo, eso sí, compensadas, en caso de producirse, con horas de no trabajo. En caso de superarse en tope máximo de jornada semanal, legal o convencionalmente fijado, supondrá un recargo del 100% sobre el precio de la hora en días hábiles. Muy relacionado con todo lo mencionado, el artículo 9º, habilita la posibilidad, de establecer un sistema de registro de jornada.

De manera directa regula el objeto de estudio el artículo 11º. Este dispone, en primer término, que el desarrollo de la prestación de servicios bajo esta modalidad de

trabajo no eximirá al empleador de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La inspección del lugar de prestación de teletrabajo requerirá consentimiento de la persona teletrabajadora, en su defecto, la autoridad competente para fiscalizar las cuestiones relacionadas con la materia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar. El artículo dispone que se elaborará una reglamentación sobre la materia.

En último lugar, antes de entrar al desarrollo reglamentario de la ley, conviene mencionar el artículo 14°. Este regula el Derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras. Entendiendo por tal, el pleno ejercicio de la potestad del trabajador de desconectar de los dispositivos digitales y tecnologías durante sus tiempos de descanso. Asimismo, implica el derecho de la persona teletrabajadora a no ser contactada y a no responder a las comunicaciones, ordenes o requerimiento del empleador durante su tiempo de descanso.

El Decreto N.º 86/022 reglamenta la Ley N.º 19.978, de 30 de agosto de 2021. En primer término, en su artículo 1, especifica las modalidades de teletrabajo que ya en el artículo 1º de la ley se preveían indirectamente. En este sentido considera el teletrabajo realizado parcialmente como teletrabajo híbrido. En relación con el uso de las TIC y su utilización. Menciona el teletrabajo online y offline, dependiendo de si la utilización de estas tecnologías es o no interactiva.

En relación con el instrumento de adhesión, el artículo 3 concreta el contenido que habrá de tener. Disponiendo al respecto, que entre otras cuestiones deberá incluir el lugar de prestación de servicios, que será elegido por la persona teletrabajadora, pudiendo ser uno o varios, en régimen de alternancia. Respecto de los cambios de este lugar, así como de las condiciones de seguridad y salud, establece el artículo, que la persona trabajadora deberá informar al empleador. Otros elementos que deberá contener el contrato o acuerdo de adhesión al teletrabajo serán, la posible hibridación entre esta modalidad y el trabajo presencial, los horarios o franjas horarias previstas para el teletrabajo, los tiempos de descanso y desconexión, el sistema de registro horario.

Conectado con el último punto abordado, el artículo 6 dispone que, el mecanismo de registro horario podrá adoptar cualquier forma, siempre que resulte idóneo para la finalidad que persigue.

En materia de seguridad y salud en el trabajo el artículo 7 dispone que necesariamente los lugares donde se ejecute la prestación de teletrabajo deberán cumplir con las condiciones de seguridad y salud previstas legalmente. También se prevé la necesaria integración de los riesgos propios de esta modalidad de trabajo en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo empresarial. Lo que necesariamente implica la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que las personas teletrabajadoras se encuentran expuestas. Esta obligación se refuerza puesto que la Inspección de Trabajo puede requerir al empleador información escrita sobre los riesgos y medidas preventivas previstas en esta modalidad de prestación de servicios. Pudiendo la inspección, como ya se preveía en el artículo 11 de la ley, verificar los lugares dedicados al teletrabajo y sus condiciones de seguridad y salud. La Inspección de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo citado, podrá, en caso de observar que las condiciones de seguridad y salud no se ajustan a lo previsto en la normativa aplicable, disponer la suspensión del teletrabajo hasta que cambien las condiciones o se cambie el lugar de prestación de teletrabajo, así como sancionar a la empresa.

3. CUADRO RESUMEN.

	Normas que regula el Teletrabajo	Regulación de la seguridad y salud en el teletrabajo
Argentina	Ley N.º 20.744, de 13 de mayo de 1976, de Contrato de Trabajo (Capítulo VI)	No contiene regulación directa.
	Ley N.º 27.555, de 14 de agosto de 2020, de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo	Artículo 14
	Decreto N.º 27/2021 de 20 de enero de 2020, por el que se reglamenta la Ley N.º 27.555	Artículo 14
Bolivia	Decreto Supremo N.º 4218, de 14 de abril de 2020	
	Reglamento N.º 220/2020 de 24 de abril de 2020	Artículos 8 y 9
Brasil	Código del Trabajo Brasileño, aprobado por Decreto-Ley N.º 5.452 de 1 de mayo de 1943. Modificado en el año 2017 por la Ley N.º 13.467, para introducir el Teletrabajo, y en 2022, por la Ley N.º 14.442, que introdujo cambios en esta regulación.	Artículo 75-E
Chile	Ley N.º 19.759 por el que se aprueba Texto Refundido del Código del Trabajo de 31 de julio de 2002. Modificado por la Ley N.º 21.220 de 26 de marzo de 2020, para modificar el teletrabajo, ya existente, a partir de la Ley N.º 19759, e introducir el trabajo a distancia.	Artículo 152 Quáter m)
	Reglamento de 3 de Julio de 2020, que desarrolla el artículo 152 quáter m) del Código del Trabajo.	Completo
Colombia	Decreto N.º 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo. Modificado por la Ley N.º 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo (reglamentada por el el Decreto N.º 884 de 2012) y por el Decreto N.º 1227 de 2022.	Artículos 9 de la Ley N.º 1221, 8 y 9 del Decreto N.º 884 de 2012, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 de la Decreto N.º 1072 de 2015
Costa Rica	Ley N.º 9738 de 18 de septiembre de 2019	Artículos 8 y 10
	Reglamento para regular el teletrabajo N.º 42083 de 20 de diciembre de 2019	No contiene regulación directa.
Cuba	Resolución N.º 71/2021 de 18 de agosto, por la que se aprueba el Reglamento sobre El Trabajo a distancia y el Teletrabajo	No contiene regulación directa.
Ecuador	Código del Trabajo de 2005, Codificación N.º 2005-017. Modificado por la Ley N.º 0 de 22 de junio de 2020	No contiene regulación directa.
El Salvador	Decreto N.º 600/2020 de 20 de marzo, por el que se aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo.	Artículos 9 y 10
España	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	No contiene regulación.
	Ley 10/2021, de 9 de julio de Trabajo a Distancia	Sección cuarta. Artículos 15 y 16
México	Ley Federal de Trabajo de 1 de abril de 1970. Modificado por el Decreto, el 6 de enero de 2021	Artículo 330 letras B), E), F), J)
Panamá	Ley N.º 126 de 18 de febrero de 2020	Artículos 13, 14 y 15
Paraguay	la Ley N.º 6738, de 1 de junio de 2021, por la que se estableció la modalidad del teletrabajo en el marco de la relación de trabajo	Artículos 12, 13, 14, 15 y 16
Perú	Ley N.º 31572 de 7 de septiembre de 2022	Artículos 6, 7, 8, 11, 23
Portugal	Código del Trabajo aprobado por la Ley N.º 7/2009, de 12 de febrero	171-A
ública Domini	Resolución N.º 23/2020 Sobre la Regulación del Teletrabajo como modalidad especial de trabajo	9, 10
Uruguay	Ley N.º 19.978, de 30 de agosto de 2021	Artículos 3, 11,
	Decreto N.º 86/022 que Reglamenta la Ley N.º 19.978	Artículos 3, 7.