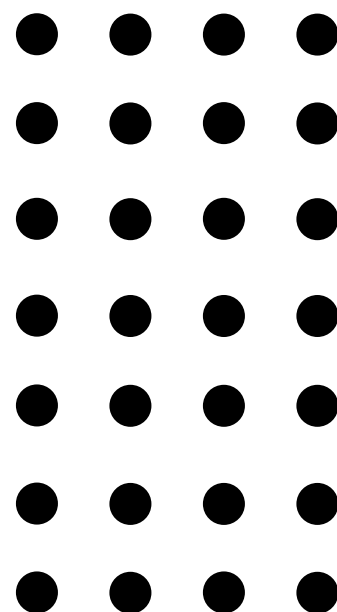
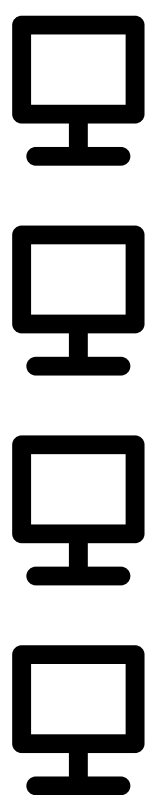


Teletrabajo en Centroamérica y Dominicana





Esta obra está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 Internacional (CC BY SA 4.0):
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
Diagramación: Isabel Valladares

Marzo 2020.

Este es un trabajo en conjunto de:



IPANDETEC Centroamérica es una organización sin fines de lucro basada en la Ciudad de Panamá, que promueve el uso y regulación de las TIC y la defensa de los Derechos Humanos en el entorno digital, a través de la incidencia, investigación, monitoreo y seguimiento legislativo de Políticas Públicas de Internet en Centroamérica.



ECIJA es un despacho multidisciplinar e independiente español, ofreciendo servicios jurídicos integrales, de cumplimiento normativo y seguridad de la información. ECIJA cuenta con oficinas propias en España, Portugal, EEUU, Chile, Costa Rica, Honduras, Panamá, República Dominicana, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, México y Puerto Rico.

GUATEMALA

1. ¿Cómo se regula el teletrabajo a nivel local?

Guatemala aún no cuenta con una legislación que regule de forma específica el teletrabajo.

Sin embargo, existen muchas compañías que implementan dicha práctica para sus trabajadores, mediante la creación de políticas o directrices internas que regulan la forma en que los trabajadores pueden prestar sus servicios de forma remota, adecuando los derechos y obligaciones que contiene el Código de Trabajo a la forma en que los servicios serán prestados.

2. ¿Qué debo tomar en consideración si deseo implementar el teletrabajo?

Para implementar el teletrabajo como una forma alternativa para el trabajador de prestar sus servicios, se debe garantizar que todos sus derechos y obligaciones serán respetados.

Se debe hacer del conocimiento del trabajador la política o directrices de esta nueva forma de prestar sus servicios y se recomienda firmar un acuerdo con el trabajador en donde se exprese de manera voluntaria la intención del trabajador de prestar sus servicios bajo esta modalidad y su compromiso de acatar todas las reglas establecidas por la compañía en la forma de prestación de servicios.

3. ¿Es recomendable aplicar una política interna para regular el teletrabajo?

Se recomienda aplicar una política o directrices que indiquen la manera en que el trabajo será realizado, con el objeto que exista claridad para ambas partes y se puedan establecer los alcances que esta práctica tiene.

Asimismo, se debe regular en la política o directrices el o los puestos que pueden optar a esta modalidad de prestación de servicios, así como las herramientas que serán proporcionadas por el empleador al trabajador para que pueda prestar sus servicios de esta manera y el cuidado que éste debe tener de las herramientas que le sean proporcionadas.

De igual forma se debe hacer constar en la política la forma en que un trabajador puede optar a prestar sus servicios de forma remota y si la modalidad del teletrabajo puede ser revocada, una vez ha sido autorizada por la Compañía, sin que esto constituya un cambio de condiciones.

Es menester indicar que esta política o directrices deben ser incluidas dentro del Reglamento Interior de Trabajo, pactos colectivos o cualquier otro documento que regule las relaciones laborales entre trabajador y empleador.

4. ¿Qué obligaciones se generan cómo trabajador?

El trabajador se compromete a cumplir con todas las obligaciones que establecen el Código de Trabajo¹ y/o la política o directrices internas que regulen la modalidad de teletrabajo.

5. ¿Qué obligaciones se generan cómo patrono?

Al igual que el trabajador, el empleador debe cumplir con todas las normativas en materia laboral y de seguridad social de la República de Guatemala, así como las obligaciones que se establezcan en la política o directrices internas que regulen la modalidad de teletrabajo en la compañía.

6. ¿Existen sentencias judiciales que hayan discutido la implementación del teletrabajo?

En virtud que el teletrabajo no se encuentra regulado como tal en Guatemala, aún no existen sentencias judiciales en las que se haya discutido la implementación del teletrabajo o casos en que se discutan despidos causados por el incumplimiento de políticas o directrices internas de Compañías que implementan esta forma de prestación de servicios para trabajadores.

¹ Código de Trabajo de Guatemala. Sitio web: <https://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/8/Labour>

EL SALVADOR

1. ¿Cómo se regula el teletrabajo a nivel local?

En El Salvador actualmente el tema no se encuentra regulado expresamente, más no está prohibido, se puede establecer que las labores sean ejercidas en lugares distintos al centro de trabajo, sin embargo, siempre se debe designar un lugar para desarrollo de labores en los contratos, es decir, todos los trabajadores deberán de estar adscritos a un centro de trabajo, el cual debe de cumplir con todas las normativas de Seguridad e Higiene Ocupacional requeridas por la ley, situación que cambiará con la entrada en vigencia de esta nueva ley, ya que al ser desarrolladas las labores en los domicilios de los trabajadores.

Es relevante mencionar que de conformidad con el Decreto Legislativo No.600 de fecha 20 de marzo de 2020, se aprobó la Ley de Teletrabajo², la cual aún se encuentra pendiente de ser ratificada por el Órgano Ejecutivo, para su posterior publicación y entrada en vigencia.

2. ¿Qué debo tomar en consideración si deseo implementar el teletrabajo?

La nueva ley de teletrabajo tiene varios elementos que se deben tener en cuenta. Algunos son:

- A. Contar con un acuerdo por escrito entre trabajador y patrono para cambiar de modalidad.
- B. Realizar modificaciones a los Reglamentos Internos de Trabajo, en relación a los controles que se implementaran para garantizar el respeto a los límites sobre Jornada Laboral/ controles de asistencia a labores, a efectos de aplicación de pagos por horas extraordinarias.
- C. Tener procedimientos y regulaciones especiales sobre Herramientas de trabajo, programas informáticos utilizar, así como sobre los requerimientos mínimos físicos para los lugares en los cuales prestará sus servicios el Teletrabajador.
- D. Establecer políticas claras sobre el pago de gastos sobre “utilities” deben de ser reembolsados al trabajador (el reto es encontrar una manera eficiente para cuantificarlos).

3. ¿Es recomendable aplicar una política interna para regular el teletrabajo?

Es muy saludable el estipular políticas que regulen en términos generales como funcionará la mecánica del Teletrabajo, sobre todo en cuanto a las facultades de control que tiene todo patrono y como estas se verán modificadas por la implementación de la modalidad.

El decreto Legislativo 600 estipula la obligación de los patronos de establecer políticas internas

sobre teletrabajo y como este se aplicará dentro de la empresa.

La nueva ley de Teletrabajo estipula dos modalidades diferentes de teletrabajo: (a) el teletrabajo conectado, en el cual el trabajador esta sujeto a una jornada laboral determinada, y (b) el teletrabajo desconectado, el cual no esta sujeto a una jornada determinada, pero sí a resultados específicos, por lo tanto será tema de las políticas internas de cada empresa, por medio de sus reglamentos internos de trabajo, el desarrollar a detalle cada tipo de modalidad.

4. ¿Qué obligaciones se generan cómo trabajador?

En términos generales las obligaciones de los trabajadores son las siguientes:

- A. Desempeñar el trabajo convenido, en la forma, tiempo y lugares autorizados.
- B. Informar causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios.
- C. Mantenerse a disposición del empleador.
- D. Conservar buen estado los equipos que le sean entregados.
- E. Guardar la confidencialidad de la información.

5. ¿Qué obligaciones se generan cómo patrono?

Las obligaciones de los empleadores son las siguientes:

1. Cumplir con sus obligaciones de carácter económico, de la misma manera que para los trabajadores que no hayan optado por la modalidad de teletrabajo.
2. Proveer al trabajador los equipos e insumos tecnológicos necesarios para sus labores.
3. Respetar los temas de licencias, vacaciones, aguinaldos y descansos semanales.
4. Coordinar la forma de reestablecer las funciones del teletrabajador ante situaciones en las que no pueden realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
5. Capacitar al trabajador para el buen desarrollo de sus funciones.
6. Establecer políticas sobre las condiciones de teletrabajo.

6. ¿Existen sentencias judiciales que hayan discutido la implementación del teletrabajo?

Aún los tribunales no han emitido sentencias específicas respecto a este tema en El Salvador, tendremos que esperar a que la ley entre en vigencia para conocer el criterio de los tribunales al respecto.

² Emiten ley de teletrabajo y regulan la modalidad que será estrictamente voluntaria para el trabajador como para el empleador. Asamblea Legislativa de El Salvador. Sitio web: <https://www.asamblea.gob.sv/node/10193>

HONDURAS

1. ¿Cómo se regula el teletrabajo a nivel local?

El teletrabajo no está regulado en la legislación de Honduras, pero su aplicación no se encuentra prohibida.

La manera en cómo se identifica un contrato de trabajo es cumpliendo con los tres elementos esenciales de una relación laboral: a prestación personal del servicio, la continuada subordinación, y un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los elementos antes mencionados, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, sea el teletrabajo o cualquier otra modalidad.

2. ¿Qué debo tomar en consideración si deseo implementar el teletrabajo?

A pesar de no encontrarse regulado el teletrabajo en nuestras leyes, se puede implementar mediante un Reglamento Interno de Trabajo en el cual la empresa pública/privada haga mención de los fundamentos más importantes y/o necesarios al momento de aprobar dicho Reglamento.

Cabe mencionar, que se podría implementar el teletrabajo por medio del mecanismo legal antes mencionado o incluirlo en una cláusula del Contrato de Trabajo, sirviendo lo último como una facilidad para el trabajador, que le permite desenvolverse de otra forma y escoger entre una variedad de opciones para realizar sus actividades laborales.

Esta modalidad le permitiría al trabajador poder emplear sus actividades laborales sin la necesidad de desplazarse al domicilio de la empresa a la cual está prestando sus servicios.

3. ¿Es recomendable aplicar una política interna para regular el teletrabajo?

Si. La política debe desarrollarse, implementarse y regularse en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa. Pues la implementación de esta modalidad vendría a establecer las condiciones, responsabilidades y obligaciones de los patronos, así como a los trabajadores.

4. ¿Qué obligaciones se generan cómo trabajador?

No hay obligaciones específicas en cuanto al teletrabajo, sin embargo, aquellas estipuladas en el contrato o Reglamento Interno aplicarían para ellos.

Además, se mantienen vigentes las obligaciones de los trabajadores establecidos de manera general en el artículo 97 del Código de Trabajo, particularmente, ejecutar personalmente el servicio, y ejecutarlo como mayor eficiencia, cuidado y esmero, modificando únicamente el lugar o modalidad que se hace el trabajo, de manera remota a través del teletrabajo.

5. ¿Qué obligaciones se generan cómo patrono?

Al igual que el trabajador, el patrono estará sujeto a las obligaciones específicas contenidas en el contrato de trabajo, o en el Reglamento Interno, que regule la modalidad de teletrabajo.

Igualmente, las obligaciones generales estipuladas en el artículo 95 del Código de Trabajo aplican para la modalidad de teletrabajo, tales como pagar el salario pactado, proporcionarle las herramientas que requiera para laborar, inclusive las particulares que requiera para disfrutar de la modalidad de teletrabajo (como, podría ser,

el reembolso de gasto en electricidad, internet, otorgamiento de herramientas informáticas como celular, computadora, software de mensajería instantánea, entre otros).

6. ¿Existen sentencias judiciales que hayan discutido la implementación del teletrabajo?

Aunque no directamente sobre teletrabajo, existen antecedentes judiciales de empleados que han estado sujetos a contratos con características similares a las del teletrabajo; donde se discutió que el trabajador había sido despedido de manera injustificada por haber realizado todas sus actividades laborales de manera eficiente en su domicilio. Sin embargo, el patrono despidió a dicho trabajador por no presentarse al domicilio de la empresa por un periodo prolongado.

Los tribunales laborales resolvieron en contra del patrono, por lo que fue sentenciado a reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo.

NICARAGUA

1. ¿Cómo se regula el teletrabajo a nivel local?

Nicaragua carece de una regulación especial del teletrabajo.

Si bien el Código del Trabajo³ regula el trabajo a domicilio (artículos 150 al 160), éste se refiere al “trabajo ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración” y no se considera trabajo a domicilio el que se realiza para el expendio directo de lo manufacturado ni en locales que, no obstante servir de domicilio al trabajador, se comunican directa o indirectamente con la empresa del empleador o forman parte de dicha empresa. Las regulaciones del trabajo a domicilio no resultan aplicables al teletrabajo.

2. ¿Qué debo tomar en consideración si deseo implementar el teletrabajo?

Se recomienda la inclusión de la modalidad del teletrabajo en el contrato de trabajo que se suscriba con el trabajador o la adenda al mismo, en caso de ya estar laborando. En dicho contrato o adenda, las partes deberán expresar su voluntad para la nueva modalidad laboral y establecer las condiciones y plazos en que se hará.

Es fundamental -para el empleador- distinguir dos momentos: a) Si la modalidad del teletrabajo se implementará desde el inicio mismo de la relación laboral y b) Si la modalidad se implementará una vez iniciada la relación laboral.

En este último caso, el empleador debe ser más cuidadoso:

- A. Destacando el carácter voluntario de la opción;
- B. precisando la duración y la posibilidad -del trabajador- de volver a acogerse a la modalidad tradicional de prestación del trabajo, desde el centro de trabajo;

³ Código de Trabajo de Nicaragua. Sitio web: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45784/65050/S96NIC01.htm>

- C. aclarar cómo será la política salarial y de promoción laboral, en caso que un trabajador labore bajo una u otra modalidad; se recomienda -en esto- no hacer ningún tipo de discriminación que ponga en entredicho el supuesto carácter voluntario de esta modalidad.

Estimamos que, si -so pretexto de transitar hacia otra modalidad de trabajo-, el empleador decide cambiar la forma de remuneración (por destajo y no por unidad de tiempo), dicha situación equivaldría a un despido indirecto, ya que presupone un cambio en la relación laboral que va más allá del *ius variandi* o capacidad que tiene el empleador para organizar las condiciones de prestación del trabajo.

Es fundamental dejar claramente establecido el tema de los días y horas laborables, a efectos de advertir -a los empleados- que no se reconocerán horas extras. De igual forma, se debe evaluar la responsabilidad por accidente de trabajo, con especial cuidado, dado el carácter protector de la legislación laboral, el hecho que el trabajador estará a disposición del empleador desde su hogar y el vacío en la legislación local respecto a accidentes laborales cuando se labora desde la casa.

3. ¿Es recomendable aplicar una política interna para regular el teletrabajo?

Ante la ausencia de regulación legislativa, el empleador deberá contar con una normativa o política interna sobre el teletrabajo. Lo más recomendable es que esta modalidad se incluya en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual debe estar aprobado por el Ministerio del Trabajo.

Se recomienda incluir en las Políticas, entre otros temas, los relativos a:

1. La obligación de confidencialidad del empleado, respecto de la información de la empresa y sus clientes que no sea de dominio público;
2. La obligación especial de custodia de los equipos que, eventualmente, sean entregados al empleado para el descargo de sus actividades, así como el uso privativo de éstos para los fines estrictamente laborales;
3. Los controles que implementará el empleador para verificar la efectiva prestación del trabajo. Lo anterior, es fundamental teniendo presente que, usualmente, el trabajo es remunerado por unidad de tiempo, indistintamente de los resultados obtenidos.

En dependencia de la naturaleza de la empresa y de las particularidades de ésta, convendría tener presente el tema de los estándares de protección de la información electrónica cuando ésta sea remitida, por el empleado, a la empresa.

De igual forma, regular el tema de la higiene y la seguridad de las condiciones de trabajo; la legislación en la materia está diseñada en función del trabajo brindado desde el centro de trabajo y no desde la casa particular del empleado. Por lo tanto, en dependencia del tipo de trabajo, habrá que evaluar la necesidad de una consideración especial a este tema.

4. ¿Qué obligaciones se generan cómo trabajador?

Dado que no hay regulación especial, las obligaciones del trabajador serán las mismas que se exigen para cualquier otra forma de trabajo y aquellas que se pacten con el empleador en su contrato de trabajo.

5. ¿Qué obligaciones se generan cómo patrono?

Dado que no hay regulación especial, las obligaciones del empleador serán las mismas que se exigen para cualquier otra forma de trabajo.

Es importante considerar que el empleador está

obligado a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.

En consecuencia, es recomendable que el Empleador acuerde con el trabajador la forma de recompensar por los gastos en que tenga que incurrir el trabajador por laborar desde su domicilio, tales como consumo de energía eléctrica, agua, servicios telefónicos, internet y cualquier otro gasto adicional relacionado con la labor realizada.

6. ¿Existen sentencias judiciales que hayan discutido la implementación del teletrabajo?

No existen sentencias sobre la implementación a la fecha.

COSTA RICA

1. ¿Cómo se regula el teletrabajo a nivel local?

A finales del 2019, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley para regular el teletrabajo⁴, que establece reglas laborales específicas para implementar el teletrabajo.

La ley procura dar más seguridad jurídica a los patronos y trabajadores que decidan entablar una relación de teletrabajo. La nueva norma divide las regulaciones en aquellos puestos que fueron ofertados y contratados como puestos de teletrabajo, frente aquellos cuya implementación se hizo durante una relación de trabajo vigente.

2. ¿Qué debo tomar en consideración si deseo implementar el teletrabajo?

Para implementar el teletrabajo durante la relación laboral, debe haber una voluntad manifiesta de ambas partes para implementar la nueva modalidad. El artículo 2 de la Ley establece la posibilidad que revocarla en cualquier momento, siempre y cuando lo informe con diez días naturales de anticipación, y lo haga basado en la normativa interna que se tenga al efecto.

3. ¿Es recomendable aplicar una política interna para regular el teletrabajo?

Si. Aunque no lo dice expresamente, la ley vendría a obligar a los patronos que desean implementar esta modalidad, tener incorporados varios de sus elementos en su Reglamento Interno de Trabajo, convención colectiva, política interna, o cualquier regulación interna. El proyecto menciona dos temas específicos en los cual esto es requerido: (1) cuando alguna parte desea revocar la modalidad de teletrabajo, se debe seguir el procedimiento establecido en la normativa interna para justificar esa decisión y (2) establecer el procedimiento para investigar si el imprevisto generado a las herramientas de trabajo fue o no intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de parte del trabajador.

4. ¿Qué obligaciones se generan cómo trabajador?

El teletrabajador tiene todas las obligaciones de un trabajador “en sitio”.

Debe estar disponible para el trabajo durante su jornada y respetar los tiempos de descanso. Debe comportarse con respeto y decoro, a través de sus herramientas informáticas. Debe cumplir sus funciones y los requerimientos de su puesto.

⁴ Ley No. 9738 “para regular el teletrabajo”. Sitio web: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753

Sobre las particularidades de la ley, esta establece un plazo de 24 horas al teletrabajador para informar a su patrono sobre cualquier eventualidad que pueda afectar el desempeño de sus funciones, por razones no imputables a él. Durante el tiempo que dure volver a reactivar la computadora o las herramientas informáticas, el patrono deberá pagar el salario correspondiente al trabajador.

5. ¿Qué obligaciones se generan cómo patrono?

Al igual que el teletrabajador, el patrono tiene las mismas obligaciones, al igual que con sus trabajadores presenciales.

El patrono debe entregar las herramientas requeridas al teletrabajador para requerir sus funciones (aunque la ley autoriza que el teletrabajador use equipo propio). También tiene que tenerlo debidamente asegurado, pagarle los mismos derechos laborales, y respetarle sus tiempos de descanso.

Uno de los cambios importantes del proyecto, es que obliga al patrono a reconocer un monto de la electricidad utilizada por el trabajador durante el teletrabajo. La ley no establece cuanto debe ser ese monto, pero debe ser proporcional al tiempo que labore el trabajador en su hogar. Sobre el particular, recomendamos establecer un monto nominal que cubra esta obligación.

6. ¿Existen sentencias judiciales que hayan discutido la implementación del teletrabajo?

Existe un antecedente judicial donde se discutió si un teletrabajador que no se había conectado a la plataforma electrónica de la empresa por largos períodos de tiempo, lo que ocasionó que fuera despedido por ausencias justificadas.

Las primeras dos instancias judiciales le dieron la razón al trabajador, condenando a la empresa a pagarle indemnizaciones adicionales al teletrabajador.

Sin embargo, la Sala Segunda en su sentencia 539 – 2018⁵, revocó los fallos precedentes, dando razón a la empresa, y decretando el despido como válido.

⁵ Resolución No. 539 – 2018 de la Sala Segunda de la Corte: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-745336>

PANAMÁ

1. ¿Cómo se regula el teletrabajo a nivel local?

El 18 de febrero de 2020 fue sancionada la Ley No. 126⁶ la cual establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá como una de las modalidades de la relación de trabajo. Esta legislación permite que el trabajador y su empleador, tengan la facultad de acordar que el trabajador preste sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo, ya sea al inicio de la relación laboral o una vez iniciada la misma. La presente ley tiene alcance tanto, para las relaciones de trabajo existentes antes de la promulgación de esta, como las futuras.

2. ¿Qué debo tomar en consideración si deseo implementar el teletrabajo?

En el caso panameño, el teletrabajo distinguido como modalidad, podrá ser implementado de manera parcial o completo. Así, entendiendo como parcial, cuando el trabajador labore mínimamente una jornada de trabajo a la semana en las instalaciones del empleador, y completo cuando toda la jornada laboral se realice fuera de las instalaciones de la empresa o empleador.

El artículo 4 y 5 de la referida ley, exige que el contrato de teletrabajo conste necesariamente por escrito. Lo anterior es fundamentalmente necesario, debido a los siguientes elementos: a) La determinación de la extensión de la jornada de

trabajo como teletrabajo (parcial o completo); b) La reversibilidad del teletrabajo. Este elemento se refiere a que las partes podrán dar por terminado el teletrabajo y deberán fijar un término de preaviso que es de obligatorio cumplimiento. La modalidad de teletrabajo en Panamá no es considerada un derecho adquirido del trabajador; c) En caso que la relación de trabajo haya existido antes de la promulgación de la ley, considerar que el trabajador podría negarse a realizar teletrabajo sin que dicha negación represente una causal de despido.

El reconocimiento del pago de jornadas extraordinarias y la introducción del concepto “de guardia” u “On call”. El concepto en guardia, según el artículo 8 de la ley, existiendo el consentimiento del trabajador, se refiere a que el empleador podrá requerir al trabajador se desplace a alguna oficina o dependencia del empleador cuando exista una urgencia o emergencia y las horas extras efectivamente trabajadas.

Este concepto, no se encuentra ampliamente desarrollado en la ley, por lo que recomendamos a nuestros clientes estar atentos a la futura reglamentación. En tanto, el teletrabajador no estará obligado a trabajar horas extras al menos que así lo requiera el empleador y se encuentre expresamente manifestado en el contrato de trabajo.

⁶ Ley No. 126 de 18 de febrero de 2020 “que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo”. Sitio web: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28965_A/77434.pdf

También, existe el reconocimiento íntegro de riesgos profesionales por la Caja de Seguro Social (Seguridad Social), con motivos de la prestación de servicio en la modalidad de teletrabajo, serán obligatorios bajo el amparo de la modalidad de teletrabajo en la República de Panamá.

3. ¿Es recomendable aplicar una política interna para regular el teletrabajo?

Estimamos que es total y completamente necesaria debido a que la política interna de teletrabajo definirá aspectos relevantes dentro de la modalidad de teletrabajo como, por ejemplo: a) Si es parcial o completa; b) Cuándo y cómo sería reversible el teletrabajo y el término de preaviso; c) Horas extras; d) Las condiciones de labores de emergencia aplicando el concepto “de guardia”; e) El acuerdo de los gastos asociados al introducir el empleador la modalidad de teletrabajo.

Inclusive, consideramos necesario, que todas estas políticas internas relacionadas al teletrabajo, se han incluidas en el Reglamento Interno de Trabajo y/o Convención Colectiva en caso que aplique.

4. ¿Qué obligaciones se generan cómo trabajador?

El trabajador tendrá que contar con las instalaciones adecuadas para realizar sus funciones como teletrabajador y deberá adoptar las medidas necesarias para la protección de los datos con los cuales trabajará. En caso de terminación de la

relación laboral, el teletrabajador deberá entregar al empleador en óptimo estado los equipos facilitados para sus funciones.

5. ¿Qué obligaciones se generan cómo patrono?

El empleador tiene la responsabilidad de capacitar al trabajador con relación al manejo del equipo utilizado para brindar sus servicios, las medidas preventivas que deba adoptar y a los riesgos ocupacionales que pueda tener.

También es responsable de la protección de la salud y seguridad del teletrabajador. Además, subsidiará los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red cuando se requiera una por encima de la velocidad básica de usuarios domésticos y le corresponderá al empleador adoptar las medidas necesarias para la protección de sus datos.

6. ¿Existen sentencias judiciales que hayan discutido la implementación del teletrabajo?

En Panamá a la fecha no se ha registrado jurisprudencia sobre el teletrabajo, a pesar que antes de la entrada en vigencia de la ley, algunas empresas tenían esta modalidad de teletrabajo, especialmente empresas multinacionales con sede u operaciones en el país.

DOMINICANA

1. ¿Cómo se regula el teletrabajo a nivel local?

En la República Dominicana no existe una norma especial dirigida a regular el teletrabajo. Sin embargo, dicha modalidad no encuentra oposición para su aplicación en el Código de Trabajo⁷ vigente. En ese sentido, es perfectamente posible que el empleador y el trabajador puedan: i) pactar que el contrato de trabajo sea bajo una modalidad a distancia; o ii) modificar las condiciones del contrato de trabajo para que, por un período de tiempo determinado o indeterminado, se proceda a prestar los servicios pactados a distancia. Esto en virtud de lo que dispone el artículo 36 de dicho Código, a saber: “El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley”.

2. ¿Qué debo tomar en consideración si deseo implementar el teletrabajo?

En principio las partes, de común acuerdo, pueden modificar las disposiciones supletorias del Código de Trabajo, siempre que sea con el objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición. En ese sentido, el empleador no puede en ningún caso, disminuir lo previamente pactado en el

contrato de trabajo, por ejemplo, temas relativos a salarios, horas extras, jornada laboral, entre otros. Incluso, el Código de Trabajo dispone que son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran.

El empleador debe mantener las mismas condiciones de trabajo con el trabajador, y en caso de que proceda a modificar una o varias de ellas, en ningún caso pueden tratarse de medidas que vayan en perjuicio de los derechos del empleado.

Asimismo, el empleador debe considerar que, en adición pago del salario, es posible que deba asumir, previo acuerdo con el empleado, ciertos gastos del trabajador mientras se encuentre laborando desde su casa o cualquier otro lugar distinto a las instalaciones de la empresa, a saber: electricidad, internet, teléfono, entre otros, debido a que el trabajador estará asumiendo estos gastos para cumplir con sus funciones.

3. ¿Es recomendable aplicar una política interna para regular el teletrabajo?

En vista de que nuestra legislación laboral no aborda el tema de manera expresa, es recomendable que la empresa establezca una política interna para delimitar el teletrabajo, para que, de esa forma, la empresa asegure su funcionamiento normal y rutinario sin importar

que el trabajador se encuentre laborando o no en sus instalaciones. Esta política debería ser incluida en el reglamento interior de trabajo, con el objeto principal de organizar las labores de la empresa. Asimismo, esta política debería abordar mecanismos de control que aborden temas como los siguientes: i) reglas de orden técnico y administrativo aplicables al teletrabajo; ii) horas de principio y fin de la jornada de trabajo, tiempo determinado para almuerzos y períodos de descanso durante la jornada; y, iii) disposiciones disciplinarias y formas en que se aplican.

4. ¿Qué obligaciones se generan cómo trabajador?

En vista de que no existe una regulación especial sobre el teletrabajo, el trabajador tendrá las mismas obligaciones que tiene en sus labores presenciales, es decir, las contenidas en el Artículo 44 del Código de Trabajo. De manera sumaria, dentro de estas obligaciones se encuentran las siguientes:

- A. Asistir con puntualidad al lugar que debe presentarse para prestar sus servicios y desempeñarlos en la forma convenida;
- B. Observar rigurosamente las medidas preventivas, higiénicas y de seguridad exigidas por la ley, la autoridad y el empleador;
- C. Observar buena conducta y estricta disciplina durante las horas de trabajo;
- D. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación, a los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecute; y,
- E. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les facilite para el trabajo.

Asimismo, en vista de que el trabajador estará laborando en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, obligaciones como la confidencialidad, el cuidado de los utensilios del trabajo, entre otras, deben despertar especial interés, toda vez que el trabajador no estará bajo el control y supervisión directa del empleador en la ejecución de sus funciones. En efecto, el trabajador estaría obligado a mantener, por ejemplo, el deber de confidencialidad y el cuidado de los instrumentos del trabajo, sin importar donde se encuentre laborando.

5. ¿Qué obligaciones se generan cómo patrono?

De igual forma, el empleador tendrá las mismas obligaciones que asume frente a los trabajadores presenciales, es decir, las establecidas en el Artículo 46 del Código de Trabajo. Dentro de estas obligaciones se pueden destacar las siguientes:

- A. Mantener los lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias;
- B. Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de los instrumentos de trabajo;
- C. Proveer oportunamente a los trabajadores los materiales que hayan de usar;
- D. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado por culpa del empleador; y
- E. Proporcionar capacitación, adiestramiento, actualización y perfeccionamiento a los trabajadores.

Entendemos que hay obligaciones del empleador que deberán ser flexibilizadas como consecuencia del teletrabajo. Por ejemplo, la obligación general de seguridad debe ser analizada en detalle, debido a que es discutible que si un trabajador sufre un accidente mientras se encuentra laborando en su casa o cualquier otro lugar, el empleador deba asumir esa seguridad ocupacional. Esto en razón de que la obligación de seguridad ocupacional, en principio, es sobre las instalaciones de la empresa. El empleador no tiene ningún tipo de control o supervisión sobre la seguridad del trabajador cuando se encuentre laborando fuera de la empresa.

6. ¿Existen sentencias judiciales que hayan discutido la implementación del teletrabajo?

Hasta este momento, no contamos con un precedente jurisprudencial que haya discutido la implementación del teletrabajo a lo interno de una empresa, por lo que cualquier aplicación de esta modalidad se debe realizar en consonancia con lo establecido en el Código de Trabajo, y muy probablemente, utilizando derecho comparado y jurisprudencia de tribunales extranjeros.

⁷ Código de Trabajo de la República Dominicana.
Sitio web: https://mt.gob.do/images/docs/biblioteca/codigo_de_trabajo.pdf

