

# Teletrabajo: perspectiva iberoamericana\*

César Augusto Carballo Mena\*\*

*El trabajo es una invasión a nuestra intimidad*  
Woody Allen\*\*\*

Sumario: 1. Preámbulo. 2. Noción. 3. Encubrimiento del vínculo laboral y ambigüedades objetivas. 4. Evolución del régimen jurídico iberoamericano. 5. Voluntariedad, formalidades, y reversibilidad. 6. Igualdad de condiciones respecto del trabajo presencial. 7. Deberes patronales de provisión, previsión, capacitación e instrucción. 8. Epílogo.

## 1. Preámbulo

Como prevención ante la pandemia de la COVID-19 -declarada el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud- devino imperativo abandonar –masivamente y con premura- los centros de trabajo, recurriendo -cuando ello resultó posible- al trabajo remoto mediante el uso –en gran parte de los casos- de tecnologías de la información y la comunicación<sup>1</sup>.

Esta modalidad de prestación de servicios y organización empresarial, hasta entonces marginal y focalizada en unos pocos sectores productivos<sup>2</sup>, exhibe desde entonces carácter

---

\* En el presente ensayo, para evitar la sobrecarga gráfica, opté por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a cualquier género, sin distinción alguna. Asimismo, advierto que las cursivas y corchetes en citas textuales son míos.

\*\* Jefe del Departamento de Derecho Social de la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas). Profesor en la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Libre (Bogotá). Profesor en el Curso de Derecho Constitucional Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima). Individuo de Número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales (Venezuela). [carballomena@gmail.com](mailto:carballomena@gmail.com).

\*\*\* Estoy consciente que incluir en la actualidad una cita de Woody Allen –centro de agrias polémicas- podría resultar perturbador para algunos. Precisamente por eso lo hago.

<sup>1</sup> Con base en la experiencia recabada, fue promulgada el 12 de mayo de 2021 la Ley 2088 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones (Colombia), destinada a normar “la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral” (art. 1).

<sup>2</sup> “Antes de la pandemia, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar

expansivo: una crisis energética en la década del setenta del siglo pasado impulsó la concepción y estudio del teletrabajo<sup>3</sup>; una nueva crisis, más severa, por letal y ruinosa, forzó su ensayo global.

Esta experiencia, sin precedentes, augura un relevante desarrollo del teletrabajo más allá de la COVID-19, sobre todo si se toman en cuenta, entre otros factores, el abaratamiento de costos que entraña para el empleador –en medio de la severa crisis económica que deja tras de sí la pandemia-, su idoneidad para facilitar la prestación de servicios de trabajadores con ciertas discapacidades o para conciliar el trabajo con responsabilidades familiares, el ahorro –en tiempo y dinero- que supone eliminar o reducir los desplazamientos hacia –y desde- centros de trabajo, y el vertiginoso desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Obviamente, la virtualidad del servicio entraña riesgos análogos a los que ha afrontado el trabajo domiciliario, sobre todo en lo que atañe al encubrimiento o errónea calificación del vínculo jurídico, el déficit de medidas de seguridad y salud en el trabajo, y las discriminaciones respecto de los trabajadores presenciales. Adicionalmente, la intensa utilización de la tecnología amplifica los poderes patronales de dirección y vigilancia, poniendo en riesgo el descanso del trabajador y la privacidad e intimidad de este y su núcleo familiar.

## 2. Noción

“Revestido de las deslumbrantes plumas y lentejuelas de la informática, el viejo (¡y cuán viejo!) trabajo a domicilio se recicla y hace su segunda irrupción en escena, ahora como estrella de primera magnitud en el espectáculo de la postmodernidad, bajo el nombre artístico de *teletrabajo*”<sup>4</sup>

Oscar Ermida Uriarte

El teletrabajo es –en gran medida- una especie de tecno-trabajo domiciliario. Alude –como reflejan los ordenamientos jurídicos iberoamericanos (Cuadro 1)- al servicio personal ejecutado virtualmente, es decir, prescindiendo de la presencia física del trabajador, mediante la utilización –primordialmente- de tecnologías de la información y la comunicación.

---

alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina (Eurofound y OIT, 2019)”. Organización Internacional del Trabajo, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*, OIT, Ginebra, 2020, p. 3. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf).

<sup>3</sup> Jack M. Nilles, F. Roy Carlson Jr., Paul Gray, and Gerhard Hanneman, *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973.

<sup>4</sup> Oscar Ermida Uriarte, *Prólogo a Delimitación del contrato de trabajo* (César Augusto Carballo Mena, autor), UCAB, 2000, Caracas, p. 7. \*

Esta modalidad de trabajo reviste como peculiaridad que el trabajador en lugar de trasladarse hacia -y desde- un centro de trabajo, lo ensambla –y desensambla- a voluntad y en torno a sí. De este modo, el aislamiento individual, característico del trabajo a domicilio, torna en integración virtual en la empresa, en cuyo ámbito las interacciones se desarrollan – potencialmente- en un plano tempo-espacial heterogéneo.

### 3. Encubrimiento del vínculo laboral y ambigüedades objetivas

El teletrabajo, en tanto modalidad de servicios personales ejecutados a distancia y mediante tecnologías de la información y la comunicación, puede facilitar el encubrimiento de la relación de trabajo mediante la superposición de ornamentos propios de vínculos jurídicos de naturaleza disímil, generalmente civil o mercantil<sup>5</sup>, y entrañar rasgos ambiguos –como la facultad del trabajador para organizar el lugar y tiempo de trabajo- que la ubiquen en un área fronteriza o penumbrosa.

Si aún se debate –a propósito de las plataformas tecnológicas- el estatus -subordinado o autónomo- de trabajadores que visten uniforme, exhiben símbolos ajenos, carecen de clientela, perciben por su servicio el precio que otro impone, y deambulan –incluso, frente a jueces e inspectores del trabajo- para cumplir servicios de encomienda o mensajería bajo instrucciones impartidas por el titular de la empresa; cómo no presagiar una situación análoga en el caso de los –invisibles- teletrabajadores subordinados.

Los eventuales conflictos de calificación jurídica no devienen abortados –obviamente- por el hecho de que se defina -*a priori*- al teletrabajo como subordinado o dependiente<sup>6</sup>. En este escenario, apenas, se estaría excluyendo del ámbito personal de aplicación del respectivo instrumento normativo al teletrabajo autónomo o por cuenta propia.

Más útil resulta –a los fines indicados- reparar en los rasgos que han permitido reconocer el carácter subordinado o dependiente del trabajo a domicilio, caracterizado por la prestación de servicios en el lugar de habitación del trabajador o “en otros locales que [este] escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador”<sup>7</sup>; articulándose así una “empresa

---

<sup>5</sup> En este sentido, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) dispone que “La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las *verdaderas* relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho” (párr. 8).

<sup>6</sup> Por ejemplo, arts. 3 de la Ley N° 600 (El Salvador), 2.1 de la Ley 126 (Panamá), o 2 Ley 30036 que regula el teletrabajo, de 4 de junio de 2013 (Perú): “desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado «teletrabajador», en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”.

<sup>7</sup> Art. 1.a.i, Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1997 (núm. 177) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

dispersa”<sup>8</sup>. Dicha circunstancia generó, en su tiempo, no poca conflictividad en torno al reconocimiento de la relación de trabajo, toda vez que los servicios son ejecutados al margen de horario y puesto de trabajo, sin dirección ni vigilancia directas, y –por lo general- con provisión de herramientas, facilidades y materias primas por parte del trabajador.

Cuadro 1. Noción de teletrabajo

**Argentina:** “Realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios [, efectuadas...] total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación” (Ley 27.555, art. 2);

**Bolivia:** “Desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC en el marco de un contrato o relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y la naturaleza del trabajo lo permitan” (Decreto Supremo 4218, art. 3);

**Brasil:** “Prestación de servicios preponderantemente fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías de información y de comunicación que, por su naturaleza, no se consideran como trabajo externo” (Consolidación de la Leyes del Trabajo, art. 75.B);

**Chile:** Servicio prestado “total o parcialmente, desde [el...] domicilio [del trabajador] u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”, siempre que tales servicios sean prestados o reportados a través de “medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones” (Código de Trabajo, art. 152.G);

**Colombia:** “Desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación [...] para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ley 1.221, art. 2);

**Ecuador:** “Desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Código del Trabajo, art. 16);

**España:** Actividad laboral prestada “en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular” y “mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia, art. 2, a y b);

<sup>8</sup> Armando Rocha et al (1982): “Estatutos especiales. Trabajo a domicilio”. *Tratado de Derecho del Trabajo*. T. 6. Antonio Vázquez Vialard, director. Astrea, Buenos Aires, p. 1010.

**México:** “Desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón” (Ley Federal del Trabajo, art. 330-A);

**Paraguay:** “consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos (Ley 6738, art. 6°);

**Perú:** “modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales” (Ley del Teletrabajo, art. 3.1);

**Portugal:** “prestación laboral realizada bajo subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa y mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación” (Código de Trabajo, art. 165); y

**Uruguay:** “prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline)” (Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo, art. 1).

No obstante, el trabajador a domicilio aparece integrado en empresa ajena, produciendo para otro, en los términos y condiciones que este determina, sin contacto con clientela alguna, y extraño a las medidas o estrategias de mercado que influyen sobre el precio de los bienes o servicios<sup>9-10</sup>; sometido –en definitiva- a una nítida subordinación estructural<sup>11-12</sup> y objetiva<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> “[E]l dueño de la negociación es quien contribuye a provocar el alza o la baja de los precios, asunto en el que no participa el trabajador a domicilio”. Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, 4ª edición, reimpresión, Editorial Porrúa, México, 1959, pp. 866 y 867.

<sup>10</sup> “Se trata de una prestación con cierto grado de autonomía, pero cuyo fruto no es colocado directamente en el mercado por quien lo realiza, a diferencia del artesano. Además, la actividad que se despliega reconoce un tenue grado de dirección, más o menos indirecta, por parte del intermediario o del empresario, según los casos. La oferta de los bienes producidos corre por cuenta de este último.” Armando Rocha et al, ob.cit., p. 1010.

<sup>11</sup> Sentencia dictada en RR-119400-55.2007.5.03.0001, proferida por el Tribunal Superior del Trabajo (Brasil), 23 de abril de 2013, *apud* sentencia de 13 de febrero de 2017 dictada por el Juzgado 33º del Trabajo de Belo Horizonte (Brasil), en juicio incoado por *Rodrigo Leonardo Silva v. Uber do Brasil Tecnología Ltda.*

<sup>12</sup> Por cierto, circunstancias análogas a las que caracterizan a algunas modalidades de trabajo mediante plataformas digitales: “La eventualidad del trabajo en plataformas digitales junto con la desagregación de

Estos mismos rasgos, que podrían sintetizarse en la idea de inserción en empresa ajena –*ex* párr. 13.a de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>14</sup>- resultarán, sin duda, relevantes para calificar jurídicamente –como subordinadas o autónomas- las diversas modalidades de teletrabajo.

En este sentido, la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Brasil) advierte que “los medios telemáticos e informatizados de dirección, control y supervisión se equiparan, a los fines de la subordinación jurídica, a los medios personales y directos de dirección, control y supervisión del trabajo ajeno” (art. 6, párrafo único). La norma trascrita es prácticamente reproducida por el art. 18 de la Ley 6738 de 24 de mayo de 2021 (Paraguay)<sup>15</sup>. Por su parte, la –derogada<sup>16</sup>- Ley 30036 (Perú) consagraba un -breve y enunciativo- listín de indicios del carácter subordinado del teletrabajo, integrado por “la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos”, “la dependencia tecnológica”, y “la propiedad de los resultados” (art. 2, único aparte).

#### 4. Evolución del régimen jurídico iberoamericano

La regulación del teletrabajo en Iberoamérica permite trazar -sin pretensión de exhaustividad- las siguientes etapas:

4.1. En primer lugar, una suerte de *paleo-normativa* que apenas avizoró –entre los años 1990 y 2008- la eventual domiciliación del trabajo mediante instrumentos tecnológicos, sin someterlo a norma específica alguna. En este ámbito se inserta el art. 301 de la Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990 (Venezuela), por cuya virtud el ministro con competencia en materia laboral podría regular, mediante “resoluciones especiales”, el trabajo a domicilio que “sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico”. Aunque con menor nitidez, podría incluirse también en este período el art. 2.d de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de 21 de marzo de 1997 (Perú), conforme al cual “el impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones

---

tareas grandes en piezas más pequeñas no parece tan diferente de las modalidades laborales temporales que aún existen en la industria textil y de ropa, ya sea en talleres clandestinos o en el hogar del trabajador...”. OIT (2019): *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra, p. 7.

<sup>13</sup> En lo que respecta al control –diferido- sobre el resultado del trabajo, sometido estrictamente a estándares patronales.

<sup>14</sup> Humberto Villasmil Prieto y César Augusto Carballo Mena, *Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo*, UCAB, Caracas, 2016, pp. 103-104, 150-153 y 156-158.

<sup>15</sup> “Los medios de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) de dirección, control y supervisión se equiparán a los medios personales directos utilizados en la modalidad presencial”.

<sup>16</sup> Ley del Teletrabajo de 20 de mayo de 2021, disposición complementaria derogatoria, única.

laborales” podría “ser materia de negociación colectiva”, incluyendo los “mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral” que dicha ley prevé.

4.2. En la segunda etapa, desarrollada entre 2008 y 2020, se acuñó normativamente la voz *teletrabajo* y se le concibió –en términos generales- como aquel servicio ejecutado a distancia mediante tecnologías de la información y la comunicación.

Este período se inaugura en Colombia, mediante Ley 1221 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo”, de 16 de julio de 2008<sup>17</sup>. En Portugal, la reforma del Código de Trabajo de 12 de febrero de 2009 incorporó el régimen de teletrabajo (arts. 165-171). En Argentina –mediante normativa sublegal- fue creada la Coordinación de Teletrabajo en el ámbito de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Resolución MTESS 147/2012 de 10 de febrero de 2012); se fijaron condiciones básicas de seguridad e higiene en el teletrabajo (Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo 1552/2012 de 8 de noviembre de 2012), y mereció impulso el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (Resolución MTESS 595/2013 de 1° de julio de 2013). En México, la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 30 de noviembre de 2012 precisó que el trabajo prestado “a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación” sería considerado como especie del trabajo a domicilio (art. 311, primer aparte)<sup>18</sup>. En el Perú fue sancionada la Ley 30036 “que regula el Teletrabajo”, de 4 de junio de 2013<sup>19</sup>. En Brasil, la Ley 13467 de 13 de julio de 2017 reformó la Consolidación de las Leyes del Trabajo para, entre otros tópicos, regular la modalidad de teletrabajo (Título II<sup>20</sup>, Capítulo II-A<sup>21</sup>, arts. 75-A al 75-E). En Costa Rica fue sancionada, mediante Decreto Legislativo 9738 de 18 de septiembre de 2019, la Ley para Regular el Teletrabajo<sup>22</sup>. Finalmente, el 18 de febrero de 2020, en el umbral de la pandemia de la COVID-19, se sancionó en Panamá la Ley 126 que establece y regula el teletrabajo.

4.3. El reconocimiento, por parte de la Organización Mundial de la Salud, del carácter pandémico de la COVID-19, el 11 de marzo de 2020, marcó el inicio de una tercera etapa en la regulación del teletrabajo. En ella, como lógica consecuencia de las medidas de confinamiento preventivo, se expandió notablemente la regulación del teletrabajo, ora con vigencia indeterminada, ora restringida a la superación de la aquella contingencia:

---

<sup>17</sup> Reglamentada mediante Decreto 884 de 30 de abril de 2012.

<sup>18</sup> Esta perspectiva fue abandonada en la reforma legislativa de 11 de enero de 2021, en cuyo ámbito el teletrabajo mereció tratamiento autónomo (Capítulo XII Bis).

<sup>19</sup> Reglamentada mediante Decreto Supremo 017-2015-TR de 2 de noviembre de 2015.

<sup>20</sup> De las normas generales de tutela del trabajo.

<sup>21</sup> *Do Teletrabalho*.

<sup>22</sup> Reglamentada mediante Decreto Ejecutivo 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT de 20 de diciembre de 2019.

4.3.1. En el primer supuesto se ubican la Ley 600 de regulación del teletrabajo, de 20 de marzo de 2020 (El Salvador); la Ley 21220, de 24 de marzo de 2020 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (Chile); el Decreto Supremo 4218 de 14 de abril de 2020 y la Resolución Ministerial 220/20 de 24 de abril de 2020 que consagra el Reglamento de Implementación del Teletrabajo (Bolivia); la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada de la COVID-19 de 19 de junio de 2020 (Ecuador); la Ley 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, de 13 de agosto de 2020 (Argentina); la reforma de la Ley Federal del Trabajo, de 11 de enero de 2021 (México); la Ley 2088 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, de 12 de mayo de 2021 (Colombia)<sup>23</sup>; la Ley del teletrabajo, de 20 de mayo de 2021 (Perú); la Ley 6738, de 24 de mayo de 2021 (Paraguay); y la Ley 19978 sobre Promoción y Regulación del Teletrabajo de 20 de agosto de 2021 (Uruguay); y

4.3.2. Entre los instrumentos normativos con vigencia determinada cabe destacar la Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral (párrafo 5.3.1) aprobada mediante Resolución del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo N° 055/2020-TR de 6 de marzo de 2020 (Perú); el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 contentivo de directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria (Ecuador); y la Resolución MTESS N° 598/2020 de 31 de marzo de 2020, reglamentando el art. 20 de la Ley de 6524 (Paraguay) que “declara Estado de Emergencia [...] ante pandemia [...] a causa del COVID-19 o Coronavirus”, cuyo objeto –*ex art. 2º*- es “establecer las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales del sector privado que se desarrollen con carácter excepcional y temporal, mediante la modalidad de teletrabajo”.

En Venezuela, contrastando con la inmensa mayoría de países iberoamericanos, las contingencias derivadas de la pandemia de la COVID-19, entre ellas la domiciliación forzosa del trabajo como medida de prevención, han sido objeto de una regulación ínfima: mediante Decreto 4160 de Estado de Alarma de 13 de marzo de 2020<sup>24</sup> se atribuyó al Presidente de la República la facultad, entre otras, de “ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas”, lo cual habría de implicar necesariamente “la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación” (art. 8). En

---

<sup>23</sup> Aunque no se trate de una ley sobre teletrabajo, incluye normas –no previstas en la Ley 1221 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo”, de 16 de julio de 2008- que habrán de regular dicha modalidad de prestación de servicios: derecho a la desconexión digital (art. 4.b), deber patronal de capacitación digital (arts. 9 y 12), y criterios para fijar la cuantía del auxilio de conectividad (art. 10).

<sup>24</sup> Prorrogado mediante Decretos Nos. 4.186 de 12 de abril de 2020 (Gaceta Oficial N° 6.528 Ext. de la misma fecha) y 4.198 de 12 de mayo del mismo año (Gaceta Oficial N° 6.535 Ext. de la misma fecha).

consecuencia, el teletrabajo aluvional y forzoso que derivó de la súbita suspensión de actividades productivas como consecuencia de la COVID-19 y el –consecuente-confinamiento general de la población, devino sujeto al régimen del *trabajo a domicilio*, ex art. 216, único aparte del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, de 30 de abril de 2012<sup>25</sup>.

El vigente régimen jurídico iberoamericano en materia de teletrabajo dependiente exhibe, por lo menos, tres rasgos comunes que serán objeto de análisis en los próximos párrafos: voluntariedad, formalidad y reversibilidad; igualdad de condiciones respecto del trabajo presencial; y carácter fundamental de los deberes patronales de provisión, previsión, capacitación, e instrucción.

## 5. Voluntariedad, formalidades, y reversibilidad

El teletrabajo –en la órbita que se analiza- debe ser objeto de pacto -originario o sobrevenido- por escrito<sup>26</sup>, comúnmente notificado o registrado ante órganos de la administración del trabajo<sup>27</sup>, y susceptible de reversión por mutuo acuerdo -cuando fuese la modalidad originaria del vínculo laboral<sup>28</sup>- o, en ciertos supuestos, por voluntad unilateral de alguno de los sujetos de la relación de trabajo<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> “[C]uando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operaciones derivados del progreso tecnológico, [el ministerio con competencia en materia de trabajo podrá] dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes”. La norma transcrita reprodujo –en gran medida- el contenido del art. 301 de la Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990.

<sup>26</sup> Arts. 7 Ley N° 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina), 6.10 Ley 1221 (Colombia); 4 Decreto Supremo 4.218 y 8 Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 75-C Consolidación de la Leyes del Trabajo (Brasil); 152.K Código del Trabajo (Chile); 7 Ley 9.738 y 4 Decreto Ejecutivo 42083 (Costa Rica); 5-7 Ley 600 (El Salvador); 6.1 Real Decreto-ley 28/2020 (España); 330-B y 330-G Ley Federal del Trabajo (México); 4 y 5 Ley 126 (Panamá); 8.b Ley 6738 (Paraguay); 6.3 Ley del Teletrabajo (Perú); 166.5 Código de Trabajo (Portugal); 3.A y 5 Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay).

<sup>27</sup> Arts. 18 Ley N° 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina), 7 Ley 1221 (Colombia); 152.O Código del Trabajo (Chile); 8.V Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 317 y 319 Ley Federal del Trabajo (México); 5 Ley 126 (Panamá); 5 Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 y disposición reformativa primera Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Ecuador).

<sup>28</sup> La Ley 600, art. 10 (El Salvador) prevé un lapso de prueba de treinta (30) días, dentro del cual el trabajador podría exigir la reversión del teletrabajo a modalidad presencial. En sentido análogo, la Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo, art. 7 (Uruguay) prevé que “si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el teletrabajador como el empleador tendrán derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los noventa días de iniciado el teletrabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación no inferior a siete días”.

<sup>29</sup> (i) Voluntad patronal: arts. 75-C, 2° aparte Consolidación de la Leyes del Trabajo (Brasil); 6.e Ley 9.738 y 7 Decreto Ejecutivo 42083 (Costa Rica); 18 Ley 600, en el sector público (El Salvador); 3 Ley 126 (Panamá); 4 Ley 30036 y 4.3 Decreto Supremo 017-2015-TR (Perú). (ii) Voluntad del trabajador, en caso de teletrabajo sobrevenido: arts. 8 Ley N° 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina), 6.10 Ley 1221 y 3, parágrafo único Decreto 884 (Colombia). (iii) Voluntad del trabajador o del

En el ámbito de la relación de trabajo, la voluntad del trabajador siempre genera razonables suspicacias por el arquetípico desequilibrio en el poder de negociación que caracteriza a los sujetos de dicho vínculo jurídico. Precisamente por ello, se justifica que el acuerdo – originario o sobrevenido- de prestar servicios personales bajo modalidad de teletrabajo deba revestirse de la formalidad de escrituración y -como resulta común- notificarse ante la administración de trabajo con el objeto de que esta pueda verificar que no se encuentra viciada la voluntad del teletrabajador y, en todo caso, sea observado rigurosamente el régimen jurídico que corresponda.

Con análoga finalidad tuitiva, algunos instrumentos normativos prevén medidas de promoción sindical, entre las cuales destacan el deber de propiciar –mediante suministro de información<sup>30</sup>, facilidades tecnológicas<sup>31</sup>, libre acceso a centros de trabajo, y/o subsidio de ciertas actividades<sup>32</sup>- la interacción entre teletrabajadores y organizaciones sindicales, y/o la atribución a dichas organizaciones de funciones reglamentarias<sup>33</sup> o de gestión del teletrabajo<sup>34</sup>.

---

patrono, en caso de teletrabajo sobrevenido: arts. 152.I. Código del Trabajo (Chile) y 8.c Ley Ley 6738 (Paraguay).

<sup>30</sup> La Ley 27555 (Argentina) prevé el deber de la administración del trabajo de informar a la “organización sindical pertinente” acerca de los empleadores que adopten la modalidad de teletrabajo, el “*software* o plataforma a utilizar”, y la “nómina” de teletrabajadores (art. 18).

<sup>31</sup> El art. 171 del Código de Trabajo (Portugal) prevé que las tecnologías de la información y la comunicación afectas a la prestación del servicio puedan ser utilizadas para asegurar la participación del teletrabajador en reuniones promovidas en el lugar de trabajo por estructuras de representación colectiva de los trabajadores (núm. 2), y que –a su vez- dichas instancias puedan comunicarse con sus representados para, entre otros fines, divulgar informaciones que estimen pertinente (núm. 3). En sentido análogo, el art. 330-C de la Ley Federal del Trabajo (México) dispone que deberán facilitarse “los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva”.

<sup>32</sup> El Código del Trabajo (Chile) impone al empleador informar por escrito a los teletrabajadores acerca de las organizaciones sindicales que actúen o se constituyan en el ámbito de su empresa (art. 152.N), y garantizarles el libre ingreso “a las instalaciones de la empresa” y la participación en actividades colectivas, soportando –en este último supuesto- “los [consecuentes] gastos de traslado” (art. 152.Ñ). La Ley 6738 (Paraguay) impone al empleador garantizar la “participación [del teletrabajador] en las reuniones que se realicen” y “promover [...su] integración social con el resto de sus compañeros/ras” (sin precisar si tales actividades abarcan aquellas dirigidas a alcanzar fines sindicales).

<sup>33</sup> La Ley 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina) somete la reglamentación específica de dicho régimen a la negociación colectiva (arts. 1, 2, 3, 6, 9, 10 y 17), e impone la vinculación del teletrabajador a algún centro de trabajo a los fines de asegurar su derecho a “integrar los órganos de la asociación sindical” (art. 13).

<sup>34</sup> El art. 16 de la Ley 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina) impone la participación sindical en la implementación de “sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador”, “a fin de salvaguardar la intimidad” del teletrabajador y la “privacidad de su domicilio”.

Por último, resulta pertinente enfatizar que la imperativa escrituración del contrato de teletrabajo pretende solo facilitar la prueba del vínculo laboral y el control de cumplimiento de deberes patronales. En ningún caso, bajo la égida del principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias<sup>35</sup>, el incumplimiento del contrato escrito enerva la existencia de la relación de trabajo<sup>36</sup>.

## 6. Igualdad de condiciones respecto del trabajo presencial

La ejecución del servicio al margen de centros de trabajo propicia el riesgo de discriminaciones, análogas a las que afrontan los trabajadores a domicilio: “la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa”<sup>37</sup>.

Dichas discriminaciones resultan particularmente frecuentes y/o relevantes en ámbitos tales como seguridad y salud en el trabajo<sup>38</sup>, remuneración, formación, edad mínima, protección de la maternidad, y libertad sindical<sup>39</sup>.

Atendiendo a lo antes expresado, la normativa iberoamericana sobre teletrabajo (Cuadro 2) suele incluir la mención al principio de igualdad –respecto de los trabajadores presenciales bajo el poder de mando del mismo empleador, si fuese el caso- y la interdicción de eventuales discriminaciones, esto es, la proscripción de aquellas distinciones arbitrarias,

---

<sup>35</sup> Consagrado, por ejemplo, en las Constituciones republicanas de Bolivia (Art. 48.II.- “primacía de la relación laboral”), Colombia (Art. 53.- “...primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”) y Venezuela (Art. 89.1.- “...En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias”). Asimismo, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) prevé que “la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes” (párr. 9).

<sup>36</sup> Así, por ejemplo, el art. 166.7 del Código de Trabajo (Portugal) advierte que la forma escrita –del contrato de teletrabajo- se exige solo a efectos de probar la estipulación de dicho régimen.

<sup>37</sup> Art. 4.1 del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1997 (núm. 177).

<sup>38</sup> “La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.” Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1997 (núm. 177), art. 7.

<sup>39</sup> Ver arts. 152.N y 152.Ñ Código del Trabajo de Chile, reformado mediante Ley de 21.220 de 24 de marzo de 2020, y 1, 12, 13, 15 y 18 Ley N° 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina). Aunque sin revestir carácter promocional, cabe también referir a los arts. 6.6.a Ley 1221 (Colombia) y 6.e Decreto Supremo 017/2015-TR (Perú).

cualquiera fuese su fuente, que tuviesen por objeto o efecto la supresión o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos reconocidos a los trabajadores presenciales (igualdad como equiparación).

La efectividad del principio de igualdad entre trabajadores presenciales y teletrabajadores dependerá en gran medida, como antes se indicó, del cabal ejercicio de las funciones policivas del Estado a través –fundamentalmente- de la inspección del trabajo<sup>40</sup> y el pleno ejercicio de la libertad sindical.

Cuadro 2. Igualdad entre teletrabajadores y trabajadores presenciales

**Argentina:** Los teletrabajadores “gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial.” (Ley 27.555, art. 3);

**Colombia:** “El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.” (Decreto 884, art. 4);

**Costa Rica:** “la persona teletrabajadora [...] mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos.” (Ley 9.738, art. 6);

**El Salvador:** “Las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.” (Ley 600, art. 11);

**España:** “Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.” (Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia, art. 4.1);

**México:** “El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones [reconocidas...] a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.” (Ley Federal del Trabajo, art. 330-H);

<sup>40</sup> En el sentido que se le atribuye el art. 9.1 del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1997 (núm. 177).

**Paraguay:** “Los trabajadores que se desempeñen bajo modalidad de teletrabajo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que un trabajador que cumpla sus funciones en los establecimientos del empleador, sea público o privado.” (Ley 6738, art. 8.a);

**Perú:** “El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los establecidos para los trabajadores que laboran bajo la modalidad convencional, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo lo referido a la asistencia al centro de labores.” (Ley del Teletrabajo, art. 6.1); y

**Uruguay:** “Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical” (Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo, art. 3.D).

## 7. Deberes patronales de provisión, previsión, capacitación e instrucción

En los ordenamientos jurídicos iberoamericanos, los deberes fundamentales del empleador, en lo que atañe a la modalidad de teletrabajo, resultan susceptibles de agruparse, según su objeto, así:

7.1. Provisión de equipos y facilidades necesarios para la prestación del servicio<sup>41</sup>, tales como dispositivos de computación, servicios de internet y electricidad, y mobiliario; admitiéndose -en ciertos regímenes- su regulación por acuerdo entre los sujetos del vínculo laboral<sup>42</sup> o -con mayor adecuación al arquetípico poder asimétrico que caracteriza al vínculo laboral- mediante negociación colectiva<sup>43</sup>.

7.2. Previsión de la integridad -física, psíquica y moral- del teletrabajador<sup>44</sup> ante la intensificación de los poderes patronales de dirección, vigilancia y disciplina como consecuencia de la perenne utilización de tecnologías de la información y la comunicación.

<sup>41</sup> Por ejemplo, arts. 9 y 10 Ley 27555 (Argentina), 7.II y 9.c Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 6.7 Ley 1221 y 10 Ley 2088 (Colombia); 152.L Código del Trabajo (Chile); 11 y 12 Decreto-ley 28/2020 (España); 324.II Ley Federal del Trabajo (México); 16.4 y 10 Ley 126 (Panamá); 14.c Ley 6738 (Paraguay); y 7 Ley del Teletrabajo (Perú).

<sup>42</sup> Arts. 8 Decreto Supremo 4.218, 8.IV.c y 8.IV.1 Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 75-D Consolidación de la Leyes del Trabajo (Brasil); 8.a Ley 9738 (Costa Rica); 8.b, 8 *in fine* (sector privado) y 14 (sector público) Ley 600 (El Salvador); 10 Ley 126, en relación con la subvención de gastos (Panamá); 7 Ley del Teletrabajo (Perú); 168.1 Código del Trabajo (Portugal); y 12 Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay).

<sup>43</sup> Arts. 9 y 10 Ley N° 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina).

<sup>44</sup> Arts. 3 Resolución 1552 y 14 Ley 27555 (Argentina); 6.9 Ley 1221 y 8 Decreto 884 (Colombia); 9.g Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 75-E Consolidación de la Leyes del Trabajo (Brasil); 152.M y 152.N Código del Trabajo (Chile); 8.c Ley 9738 (Costa Rica); 15 y 16 Decreto-ley 28/2020 (España); 14 Ley 126

En esta esfera se inserta, entre otros muchos aspectos, el derecho del teletrabajador a la limitación de su jornada de trabajo y al disfrute de los descansos intrajornada, interjornada y vacacional, en términos análogos a los que rigen el trabajo presencial<sup>45</sup>. Obviamente el control sobre el tiempo de trabajo resultará más simple en el supuesto de servicios ejecutados en línea<sup>46</sup> o sometidos a cualquier otro mecanismo de medición del tiempo efectivo de trabajo. En caso contrario, deberá ponderarse si el trabajo contratado resultaba proporcional a aquel ejecutado –de ordinario- dentro de los límites máximos de la jornada de trabajo previstos legal o convencionalmente.

Las legislaciones más recientes<sup>47</sup> prevén el derecho a la *desconexión digital*<sup>48</sup>, concebido - en términos generales- como facultad del teletrabajador de abstenerse de atender cualquier orden o requerimiento patronal durante el tiempo de descanso, pudiendo incluso desconectarse de las plataformas digitales o dispositivos electrónicos a través de los cuales presta –de ordinario- sus servicios, sin temor de sufrir por ello represalia alguna (Cuadro 3).

Debe entenderse que este derecho –análogo al derecho del trabajador presencial a abandonar, durante el tiempo de descanso, tanto el puesto como el centro de trabajo- entraña también –como lo advierte el art. 18.1 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (España)- el deber patronal de limitar “el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso”. En otras palabras, el derecho a la desconexión digital impone al empleador, más que solo tolerar la inacción del teletrabajador frente a las órdenes o requerimientos recibidos fuera del horario de trabajo, adoptar medidas idóneas para prevenir que tales órdenes o

---

(Panamá); 15 y 16 Ley 6738 (Paraguay); 12 Ley del Teletrabajo (Perú); 169.1 Código del Trabajo (Portugal); y 11 Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay).

<sup>45</sup> Por ejemplo, arts. 4 Ley 27555 (Argentina); 7 Decreto Supremo 4.218 y 8.IV.b Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 152.J Código del Trabajo (Chile); 6.1, 6.5 y 6, parágrafo único Ley 1221, 3.2 y 10 Decreto 884 (Colombia); 6.b y 6.c Ley 9738 y 5.f Decreto Ejecutivo 42083 (Costa Rica); 4.4 Ley 126 (Panamá); 9 Ley 6738 (Paraguay); 9 Ley del Teletrabajo (Perú); y 8 Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay).

<sup>46</sup> El art. 4.II.a Ley 600 (El Salvador) refiere al “teletrabajo conectado” como aquel en que “el trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador”. En sentido análogo, el art. 7.3.a Ley 6738 (Paraguay) precisa que el teletrabajo será “online (en línea) cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante toda la jornada pactada”. Por su parte, los arts. 1 y 4 de la Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay) advierten que el teletrabajo se ejecuta preponderantemente mediante tecnologías de la información y de la comunicación, “ya sea en forma interactiva o no (*online - offline*)”.

<sup>47</sup> Adoptadas a partir del año 2020.

<sup>48</sup> Arts. 5 Ley 27555 (Argentina), 152.K.6 Código del Trabajo (Chile); 4.b Ley 2088 (Colombia); disposición reformativa primera Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Ecuador); 18 Decreto-ley 28/2020 (España); 8.d Ley 6738 (Paraguay); 10 Ley del Teletrabajo (Perú); 8 y 14 Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay).

requerimientos, incluso meras comunicaciones, sean dirigidas al teletrabajador durante su tiempo de descanso.

Desde esta perspectiva la desconexión digital podría alcanzar un carácter *organizativo* conforme al cual el teletrabajador, en tanto prestador de servicios en su lugar de habitación u otros espacios ajenos a los centros de trabajo patronales, ostenta el derecho a organizar con amplia flexibilidad la jornada de trabajo del modo que estime conveniente, siempre que ello no afecte peyorativamente la fisiología empresarial. En el sentido indicado, aunque sometido a restricciones vinculadas con la atención de deberes familiares, se inserta el art. 6 de la Ley 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo de 13 de agosto de 2020 (Argentina), por cuya virtud aquellos teletrabajadores “que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que requieran asistencia específica, *tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada*”. Una interpretación análoga podría atribuirse a la norma contemplada en el art. 8 de la Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay), por cuya virtud el “teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades”, sin que para ello resulte relevante que el servicio sea ejecutado en forma interactiva o no<sup>49</sup>.

Por último, conviene destacar que el teletrabajador es titular del derecho humano –y comúnmente también fundamental, en tanto inserto en los respectivos bloques de constitucionalidad<sup>50</sup>- a la privacidad y la intimidad. En consecuencia, el empleador debe abstenerse de ingresar –sin las debidas autorizaciones- al lugar donde el teletrabajador preste servicios, independientemente de que constituya -o no- su lugar de habitación<sup>51</sup>. Asimismo, deberá observar el régimen de protección de datos personales y, por tanto, inhibirse de recabar, almacenar, procesar o transmitir aquellos considerados de trámite proscrito<sup>52</sup> o que no resulten estrictamente necesarios para la ejecución del vínculo

---

<sup>49</sup> Distinción prevista en los arts. 1 y 4 de la Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (Uruguay).

<sup>50</sup> Derecho humano y/o fundamental, inespecíficamente laborales, en la categorización que hizo célebre Manuel Carlos Palomeque (*Los derechos laborales en la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, p. 32).

<sup>51</sup> Por ejemplo, art. 152.M Código del Trabajo (Chile).

<sup>52</sup> Por ejemplo, el Reglamento de la Unión Europea 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, dispone en su art. 9.1 que “quedan prohibidos el tratamiento de datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física”.

laboral<sup>53</sup>, resguardarlos con celo y notificar de inmediato al teletrabajador cualquier filtración que pudiese lesionar su privacidad o intimidad<sup>54</sup>, asegurar al teletrabajador los derechos de información, rectificación, supresión y bloqueo de sus datos personales objeto de trámite patronal<sup>55</sup>, e instruir a este –conforme al principio de buena fe- acerca de los controles directos –sobre las actividades desempeñadas- o indirectos –sobre las trazas de dichas actividades en los instrumentos y medios que la empresa ensambla- implementados en ejercicio del poder de vigilancia<sup>56-57</sup>.

Cuadro 3. Derecho a la desconexión digital

**Argentina:** el teletrabajador “tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho” (Ley 27555, art. 5);

**Chile:** derecho del teletrabajador a una desconexión de, por lo menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. “[E]n ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores” (Código del Trabajo, art. 152.J);

**Colombia:** “Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral” (Ley 2088, art. 4.b);

**Ecuador:** deber patronal de respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse “al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas”, con el objeto de garantizar “el tiempo en el cual este no estará obligado a responder [...] comunicaciones, órdenes u otros requerimientos [patronales]”. “[E]n ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos

<sup>53</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Protección de los datos personales de los trabajadores*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1997, p. 2, párrs. 5.1 y 5.2.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 4, párr. 7.1.

<sup>55</sup> Catálogo de derechos comúnmente denominado ARCO: acceso, rectificación, cancelación y oposición de datos personales.

<sup>56</sup> Por ejemplo, el art. 16 de la Ley 27555 (Argentina) impone la participación de las organizaciones sindicales en la implementación de “sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador”, “a fin de salvaguardar la intimidad” del teletrabajador y la “privacidad de su domicilio”.

<sup>57</sup> En este sentido, ver sentencia 2017/61 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala, de 5 de septiembre de 2017, caso *Barbulescu vs. Rumania*, párr. 77, p. 40: “...no está tan claro que se le informara [al trabajador] de que sus comunicaciones estaban siendo supervisadas antes de que se pusiera en marcha [-por parte del empleador-] la actividad de vigilancia”.

en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Disposiciones Reformativas Primera y Tercera);

**España:** “El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables” (Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia, art. 18.1);

**Paraguay:** “El empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión; que será al menos de doce horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos” (Ley 6738, art. 8.d);

**Perú:** “El empleador respeta el derecho a desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no está obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales” (Ley del Teletrabajo, art. 10.2); y

**Uruguay:** “...derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso...” (Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo, art. 14).

7.3. Capacitación permanente del teletrabajador en el uso de las tecnologías aplicadas a la ejecución de sus servicios<sup>58</sup>, propiciándose de este modo la estabilidad en el empleo; y

7.4. Instrucciones al teletrabajador en materia, muy especialmente, de las tareas que debe ejecutar, los medios de interlocución con el empleador y sus representantes, y los controles que serán aplicados –en ejercicio del poder de vigilancia patronal- sobre la prestación del servicio<sup>59</sup>.

## 8. Epílogo

La pandemia de la COVID-19 forzó el ensayo global del teletrabajo, poniendo al descubierto vívidamente las ventajas y desdichas que le acompañan. Dicha pandemia dejará tras de sí economías maltrechas, sociedades atemorizadas, y nuevas destrezas en el uso de

---

<sup>58</sup> Por ejemplo, arts. 11 Ley 27555 (Argentina); 8 Decreto Supremo 4.218, 7.II y 9.e Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 6.6.f Ley 2088 (Colombia); 8.b Ley 9738 (Costa Rica); 8.e Ley 600 (El Salvador); 9 Real Decreto-ley 28/2020 (España); 12 Ley 126 (Panamá); y 14.d Ley 6738 (Paraguay).

<sup>59</sup> Por ejemplo, arts. 3.1 y 5 Decreto 884 (Colombia); 8.II y 8.IV.a Resolución Ministerial 220/20 (Bolivia); 152.K.4 Código del Trabajo (Chile); 2.a, 3.b, 5.b, 5.h y 5.d Decreto Ejecutivo 42083 (Costa Rica); 4.b Acuerdo Ministerial MDT-2020-076; 7.b, 7.d y 8.d Ley 600 (El Salvador); 320.III Ley Federal del Trabajo (México); 16.3 Ley 126 (Panamá); y 20 Ley 6738 (Paraguay).

las tecnologías de la información y la comunicación; condiciones ideales para continuar, donde ello sea posible, teletrabajando.

Como resultaba lógico, la domiciliación forzosa del trabajo como medida de prevención ante el contagio de la COVID-19 aceleró la regulación del teletrabajo. En Iberoamérica, sus contenidos esenciales comprenden el carácter voluntario –y, por ende reversible- de dicha modalidad, las formalidades que deben observarse para facilitar la prueba de la existencia del vínculo jurídico y facilitar el ejercicio de la función inspectiva y la acción sindical, el principio de igualdad de condiciones respecto del los trabajadores presenciales, y la especial previsión de los deberes patronales de provisión, previsión, capacitación e instrucción.

El reto fundamental que se afronta es quizá garantizar la efectiva observancia del régimen descrito, mediante normas y políticas de fuente heterónoma y/o derivadas de la autonomía de la voluntad colectiva, sobre todo en lo concerniente al horario de trabajo y el derecho a la desconexión digital, y la limitación de los poderes patronales de dirección y vigilancia, notablemente intensificados por el perenne uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Caracas, 1° de octubre de 2021